

Les Conventions collectives de Travail

(Notions historiques et Commentaire théorique et pratique
de la loi du 24 juin 1936)

THÈSE POUR LE DOCTORAT

présentée et soutenue le mercredi 8 décembre 1937, à 2 heures

PAR

Renée PETIT

Président : M. ROUAST, professeur

*Suffragants : { M. OUALID, professeur
 { M. AMIAUD, professeur*

PARIS

JOUVE & C^{ie}, ÉDITEURS

15, RUE RACINE, 15

1937

THÈSE
POUR
LE DOCTORAT

Les Conventions collectives de Travail

(Notions historiques et Commentaire théorique et pratique
de la loi du 24 juin 1936)

THÈSE POUR LE DOCTORAT

présentée et soutenue le mercredi 8 décembre 1937, à 2 heures

PAR

Renée PETIT

Président : M. ROUAST, professeur

*Suffragants : { M. OUALID, professeur
 { M. AMIAUD, professeur*

PARIS

JOUVE & C^{ie}, ÉDITEURS

15, RUE RACINE, 15

1937

*La Faculté n'entend donner aucune approbation ni
improbation aux opinions émises dans les Thèses;
ces opinions doivent être considérées comme propres
à leurs auteurs.*



LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

PRÉLIMINAIRES

Le vote rapide, au cours des journées troublées de juin 1936, d'un projet de loi tendant à compléter et à modifier la loi du 25 mars 1919, relative aux conventions collectives de travail, n'a pu surprendre ni les classes laborieuses qui réclamaient avec insistance, quoique depuis peu « le contrat collectif », ni surtout ceux qui, s'intéressant aux problèmes soulevés par les rapports entre patrons et salariés, connaissaient les tentatives faites dans le passé pour établir une réglementation d'ensemble des conditions de travail dans le cadre de la profession.

Mais le vote de la loi revêt, à divers égards, une importance extrême. Considéré, tout d'abord, sous l'angle de la portée sociale, il est tel que M. Léon Blum, Président du Conseil, a pu dire, au cours des débats parlementaires, qu'un « projet « de loi comme celui des contrats collectifs est peut-être l'acte « le plus important qui ait été accompli dans notre législation « sociale au point de vue de l'organisation professionnelle, telle « qu'on peut la concevoir dans une démocratie. »

Du point de vue juridique, la loi nouvelle instaure une formule qui nous paraît de nature à fonder les plus grands espoirs. La convention collective de la loi du 24 juin 1936 se caractérise en effet à la fois par son mode de conclusion qui relève du droit privé et par la nature de ses effets qui appartient au droit public. La convention collective apparaît *comme une convention de droit privé à effets réglementaires*. Et

nous croyons le système heureux parce qu'il est suceptible d'allier aux avantages du droit privé les avantages du droit public.

Telle est la riche matière dont nous abordons l'étude. Nous nous proposons d'envisager, tout d'abord, les données historiques du problème. Nous consacrerons des développements plus importants à la loi du 24 juin 1936, qui a fait l'objet essentiel de nos recherches.

PREMIÈRE PARTIE

Etude historique et critique de la jurisprudence et des lois relatives aux conventions collectives de travail.

TITRE I

La période coutumière.

(Des origines à la loi du 25 mars 1919).

CHAPITRE PREMIER

Origine des conventions collectives de travail. Le triomphe de l'individualisme (1789). Les réactions contre l'individualisme et la naissance d'un droit collectif.

Lorsque le projet de loi modifiant et complétant le chapitre IV *bis* du Livre I^{er} du Code du travail « De la convention collective de travail » fut déposé, le 9 juin 1936, sur le bureau de la Chambre des députés, les conventions collectives de travail possédaient depuis une vingtaine d'années, un statut légal. La loi du 25 mars 1919 les avait, en effet, réglementées au lendemain de la grande guerre. Mais les conventions ont en fait des origines plus anciennes. Certaines auteurs en ont recherché des traces jusque dans l'ancien droit. Il est classique de rappeler en la matière les contrats passés avant 1789 entre communautés. Les marchands drapiers, par exemple,

qui fournissent le capital et la matière première, traitent avec les maîtres tondeurs, tisserands et cardeurs qui leur louent leur travail et celui de leurs compagnons (1).

Nous ne saurions voir dans ces contrats l'origine des conventions collectives car s'ils contiennent une certaine réglementation des conditions de travail, celle-ci paraît bien s'appliquer à des contrats d'entreprise et non à des contrats de travail : elle met en présence les maîtres et les entrepreneurs et non pas le maître et les salariés ou les représentants de ceux-ci.

Et lorsque le maître serrurier, Philippe Leschelle, se plaint devant M. Jacques Guillier, procureur à la cour et syndic de Dijon que les compagnons serruriers se concertent pour imposer un « devoir » (tarif) aux maîtres « lesquels n'ozent leur rien contredire » on ne saurait parler davantage d'accord collectif puisque le tarif imposé est unilatéral, qu'il émane des compagnons seuls et ne résulte pas d'un accord entre les intéressés.

Par contre, on trouve des fixations de tarifs plus proches de la convention collective de travail au moment de la Révolution.

Un tarif des prix à façon pour le tissage intervient à Lyon dès 1779, il doit s'appliquer dans tous les cas, même à l'encontre des conventions particulières qui pourraient intervenir. Dix ans plus tard un nouveau tarif intervient, il ne doit s'appliquer qu'à défaut de conventions. Ce tarif est *homologué par arrêté* royal du 29 novembre 1789.

On observera qu'il s'agit ici exclusivement de « Tarifs » de salaires. On verra combien s'élargira, par la suite, le domaine de la convention dont la fixation des salaires ne sera bientôt plus qu'un des éléments. Le tarif de 1789 est « homologué ». L'autorité gouvernementale intervient donc pour lui donner son approbation, mais cette intervention toute instinctive n'aura de base légale qu'en 1936. Peut-on s'étonner que les

(1) *Ouvriers du temps passé*. Hauser, p. 66.

parties signataires d'une convention en demandent souvent aujourd'hui, non pas l'extension, ou la généralisation, mais « l'homologation » ? Le mot plonge dans le passé des racines profondes.

Quoi qu'il en soit, il convient de noter que les tarifs antérieurs à la Révolution, fussent-ils homologués, ne sont pas appliqués. Ils restent des manifestations théoriques.

La Révolution, loin de favoriser, comme on pourrait le croire au premier abord, la naissance du contrat collectif, prend des mesures qui en empêchent l'éclosion. Les esprits sont hantés, en effet, par le souci de proscrire à l'avenir les abus des anciennes corporations, communautés rigides qui encadrent le travailleur, mais aussi qui le briment et anéantissent toute individualité. Dégager la personnalité de chacun, la libérer de toute entrave, tel est le but poursuivi. En conséquence, tout ce qui présente un caractère collectif est irrémédiablement condamné. Ce triomphe de l'individualisme trouve son expression dans la célèbre loi Le Chapelier. Celle-ci vient, en effet, non seulement, rappeler « l'anéantissement de toutes espèces de corporations », mais encore prohiber toute association professionnelle, en décidant que les citoyens, d'un même état ou profession, ne pourraient, lorsqu'ils se trouveront ensemble :

« se nommer ni président, ni secrétaires, ni syndics, tenir des registres, prendre des arrêtés ou délibérations, former des règlements sur leurs prétendus intérêts communs ».

La loi va plus loin encore en déclarant :

« inconstitutionnelles et attentatoires à la liberté et à la Déclaration des droits de l'homme et de nul effet les conventions tendant à refuser de concert ou à n'accorder qu'à un prix déterminé le secours de leur industrie ou de leurs travaux ».

Sous un tel régime, où les individus non seulement peuvent mais doivent agir seuls, où, par conséquent, l'ouvrier isolé traite avec le patron isolé, le contrat individuel de travail

triomphe à peu près exclusivement. Qui donc, en effet, pourrait établir des règles générales dominant des contrats particuliers ? Il n'existe, par hypothèse, ni groupements professionnels ni collectivités d'aucune sorte. Citons, toutefois, pour mémoire, quelques tarifs. Ceux des tisseurs de Lyon (An XI, 1811 et 1831), celui des imprimeurs de Paris (1843).

Encore ces tarifs ont-ils une valeur bien fragile car ils constituent, aux yeux d'un grand nombre, une atteinte au principe de la liberté du travail et l'homologation quand elle intervient n'est pas à l'abri des critiques, car ainsi que l'écrit le préfet du Rhône au ministre de l'intérieur en 1819, « il « n'existe aucune loi qui confère à l'autorité le droit de tarifier ».

L'ouvrier qui a conquis, avec les journées révolutionnaires, la « liberté » de conclure avec le maître tels accords qui lui conviennent n'allait pas tarder à découvrir que la conquête n'était pas sans contre-partie. La liberté d'agir seul comporte, en effet, un risque d'isolement et ce risque revêt un caractère fatal le jour où le travailleur se trouve privé du droit de s'associer sur le terrain professionnel et de se concerter avec ses camarades pour refuser son travail.

Or, l'ouvrier isolé va se trouver très vite en état d'infériorité à l'égard du patron, isolé lui aussi mais en faveur duquel joue l'évolution économique. Par suite du développement de la grande industrie, de la concentration des capitaux et des entreprises, l'ouvrier isolé devient une contre-partie négligeable à laquelle le patron impose ses décisions. Le déséquilibre entre les deux parties contractantes est patent. Le contrat de travail va s'assimiler très vite à un simple contrat d'adhésion.

Les travailleurs cherchent désormais instinctivement à échapper à la tyrannie de l'individualisme. La Révolution de 1848, en organisant le suffrage universel, va leur en donner l'occasion. C'est en effet sur le terrain électoral que le regroupement s'effectue, que la collectivité se recrée.

Le dogme de l'individualisme dont le prestige va se maintenir longtemps encore commence à céder dans le domaine des faits. Sous les auspices de la force naissante du salariat politiquement groupé, des accords à durée éphémère naissent en nombre; Louis Blanc joue un rôle dans la conclusion du tarif des boulangers, publié sous forme d'arrêté par le préfet de police, dans celle « du système provisoire » intervenu entre MM. Derosne et Cail et leurs ouvriers mécaniciens. D'autres accords interviennent chez les ouvriers en papiers peints, les paveurs, les débardeurs, les cochers de place, les plombiers-zingueurs, les scieurs de pierre, les typographes de Lyon et de Marseille, etc.

Les conventions ont surtout pour but de déterminer les salaires. Elles perdent cependant leur caractère exclusif de « tarifs ». Quelques-unes précisent, en effet, diverses conditions de travail. Le « règlement » intervenu le 13 avril 1848, entre les entrepreneurs et les cochers de voitures de place de la ville de Paris, par exemple, prohibe, en principe, les amendes, il fixe un délai-congé qui n'existe d'ailleurs qu'à la charge des cochers et il prévoit l'institution d'une sorte de tribunal composé des délégués des entrepreneurs et des cochers et chargé de « juger » le cocher qui se prétend « pris à faux » pour infraction à sa recette.

Ainsi retrouve-t-on déjà dans un accord daté de 1848 l'embryon des commissions mixtes chargées de régler les différends nés de l'application de la convention, commissions dont la constitution deviendra la règle en 1936.

Les accords disparaissent en grande partie après 1848, pour ne reparaître qu'avec l'Empire libéral. Encore notons-nous plutôt des revisions de tarifs antérieurs que des conclusions de nouveaux contrats.

Le Second Empire, pendant lequel on assiste à une sorte d'éclipse de l'institution, vote cependant en 1864 une loi importante qui constitue le premier jalon législatif de la réaction contre les principes de 1789. La loi des 25-27 mai 1864 vient proclamer le principe de la liberté des coalitions et des

grèves. Désormais, la déclaration de grève n'expose plus les grévistes à des poursuites correctionnelles. Les travailleurs ont, dès lors, un moyen légal d'obtenir soit le respect des conventions, soit la revision des dispositions y contenues. Mais il ne faut pas s'y tromper, les ouvriers n'ont encore ni le droit de se réunir, ni celui de s'associer. Comment un groupement professionnel pourrait-il, dans ces conditions, signer valablement des accords contenant des règles d'ensemble applicables à toute une catégorie de travailleurs ? On le vit bien en 1875 : Les fabricants et chefs d'atelier de Saint-Etienne avaient constitué un syndicat mixte ayant mission d'appliquer un tarif minimum et maximum des prix de façon. Toute infraction à ce tarif était passible d'une amende payable par moitié par le fabricant et par l'ouvrier au profit du Syndicat. Un fabricant signataire ayant contrevenu à la convention fut poursuivi par le syndicat en paiement de l'amende devant le tribunal de Saint-Etienne. Celui-ci débouta le Syndicat :

« Attendu que, de cet ensemble de stipulations, il résulte que l'ouvrier n'est plus libre de discuter ses salaires et le patron ses prix ; qu'entre eux se place un syndicat qui ne connaît que la volonté de la majorité des membres de l'association, qui en publie les résolutions et qui les fait exécuter, que les ouvriers et les patrons de l'Union stéphanoise ne sont pas seulement liés les uns vis-à-vis des autres, mais vis-à-vis des tiers ; qu'ils ne peuvent traiter qu'en se conformant aux tarifs votés par le plus grand nombre..., qu'ainsi leur liberté individuelle est aliénée au profit de la majorité s'ils n'en font partie, qu'une telle convention, qu'elle soit à terme ou indéfinie, est absolument nulle parce qu'elle est contraire à l'ordre public » (Trib. civ. de Saint-Etienne, 29 juin 1875, cité par les « Associations professionnelles ouvrières », t. II, p. 352, publié en 1901 par l'Office du travail).

Ainsi le grief essentiel retenu par le jugement est que la convention signée par un Syndicat porte atteinte à la liberté individuelle des patrons et des ouvriers qui ne font pas partie de la majorité qui a voté le tarif. L'activité du groupement porte-parole de la majorité apparaît sans base légale au Tribunal. Les conventions n'ont donc encore en 1875 aux yeux du magistrat qu'une existence de fait et non de droit.

Les contrats collectifs se concluent cependant.

Citons pour cette période, l'accord intervenu en 1881 entre la Chambre syndicale des chefs d'atelier rubanniers de Saint-Etienne et le Syndicat des ouvriers passementiers. Cet accord consacre une solution importante. Il stipule, en effet, que les ouvriers passementiers ne doivent travailler que pour les chefs d'atelier syndiqués tandis que les chefs d'atelier renoncent à employer des ouvriers non syndiqués. On voit par cet exemple que les préoccupations syndicales ont acquis en fait droit de cité. La loi sur les syndicats professionnels devait être votée trois ans plus tard, le 21 mars 1884.

Cette loi vint autoriser ceux qui exercent une même profession à se constituer en syndicats professionnels sans avoir besoin d'autorisation et moyennant une simple formalité de dépôt. Le système de l'isolement obligatoire organisé par la loi Le Chapelier cède enfin après un siècle d'existence.

Les ouvriers groupés en syndicats, capables, sous certaines réserves, d'acquiescer, de contracter et d'ester en justice, ont désormais la possibilité de traiter avec le patron d'égal à égal.

La loi du 27 déc. 1892, organisant la conciliation et l'arbitrage vint quelques années plus tard faciliter la conclusion de conventions collectives en créant des organes de conciliation et en organisant une représentation légale des groupements de fait qui se constituent généralement à l'occasion des grèves.

Ainsi naissait les éléments d'un droit nouveau qu'un auteur a récemment qualifié, en l'opposant au droit privé et au droit public de « droit collectif » (1). C'est sur cette armature légale que va s'étayer le développement des conventions collectives de travail.

Celles-ci se rencontrent, à partir de 1892, dans les industries les plus diverses : mines, tissages, métallurgie, bâtiment, docks... Rappelons seulement les célèbres conventions d'Arras,

(1) M. Jules Lautmann. Le progrès du facteur collectif en droit français. *Revue politique et parlementaire*, 10 mars 1937.

qui ont dominé toute l'histoire des Houillères du Nord et du Pas-de-Calais, pendant plus de 20 ans (1891-1912) et dont l'effet s'est d'ailleurs prolongé jusqu'au cours de la grande guerre.

Ces réglementations sont très diverses. Elles interviennent, tout d'abord, sous forme d'une simple modification au règlement d'atelier, signée par le patron, puis sous forme de contrat proprement dit signé par les deux parties. Quelquefois, elles revêtent la forme d'une sentence arbitrale précédée d'un compromis d'arbitrage signé par les parties (sentences des mines de Carmaux 1892-1902 ; sentences des Métallurgistes du Creusot, rendue par M. Waldeck-Rousseau (1889) ; sentences des Mineurs de la Loire, rendue par MM. Grumer et Jean Jaurès (1900).

Les conventions ne sont pas seulement différentes par la forme qu'elles affectent, mais encore par les circonstances de leur conclusion, elles interviennent, en effet, soit après grève, et c'est le cas le plus fréquent à l'origine, soit même avant toute cessation de travail.

Quoi qu'il en soit, l'évolution se fait dans le sens d'un élargissement constant du domaine de la convention. Il n'est plus question exclusivement de *tarifs* comme à l'origine. Les conventions traitent, non seulement des salaires mais encore des *conditions de travail* les plus diverses : durée du travail, repos hebdomadaire, travail de nuit, embauchage et débauchage (délai-congé), apprentissage, hygiène et sécurité ; elles débordent, d'ailleurs, ce cadre lui-même pour organiser les *rapports entre le chef d'entreprise et le personnel* ; elles posent, à ce titre, le principe de la liberté syndicale, prévoient l'institution de délégués, le mode de présentation des réclamations, l'organisation d'une procédure d'arbitrage. Enfin, les accords prévoient des sanctions à l'encontre de la partie défaillante.

Une formule très complète de convention collective de travail s'élabore. On reste, toutefois, en période coutumière, les conventions collectives de travail n'ont pas encore de

statut légal ; elles ont, par contre, un statut doctrinal et jurisprudentiel.

CHAPITRE II

Le statut doctrinal et jurisprudentiel de la convention collective de travail avant 1919.

§ 1^{er}. — VALIDITÉ DE LA CONVENTION.

La première question qui se pose est celle de savoir si l'accord qui réglemente les conditions de travail destinées à figurer dans les contrats de travail éventuels possède une valeur juridique. En 1875, nous l'avons vu, le Tribunal de Saint-Etienne avait répondu par la négative, mais depuis la légalité des associations professionnelles a été proclamée et la loi de 1884 constitue une base solide en faveur de la solution contraire.

On relève cependant un jugement du Conseil de Prud'hommes de Marseille du 28 mars 1893 qui déclare nulle, comme portant atteinte au principe de la liberté du travail, du commerce et de l'industrie, la convention intervenue le 25 août 1892 entre le syndicat des ouvriers ébénistes de Marseille et un fabricant de meubles. Ce jugement fut confirmé par le Tribunal de commerce de la même ville, le 21 juillet 1893. Mais la décision adoptée paraît bien, en réalité, fonction du fait que la convention « était à durée indéfinie et non pas seulement indéterminée » (1) et l'on ne saurait conclure du cas particulier envisagé à une théorie générale des juges de Marseille. Encore faut-il noter que les deux décisions susvisées sont isolées. Tous les autres jugements ou arrêts admettent la validité des conventions, fussent-elles d'ail-

(1) M. Moissenet, *Etude sur les contrats collectifs*, p. 136.

leurs à durée indéterminée. Dans ce dernier cas, il y a lieu de rechercher la volonté des parties (Trib. civ. de Saint-Etienne, 11 juillet 1907, Cour de Lyon, 10 mars 1908) ou de s'en rapporter à l'usage (Trib. civ. de Narbonne, 2 mars 1909) pour en déterminer la durée.

2. — NATURE JURIDIQUE DE LA CONVENTION COLLECTIVE (1)

Quelle est la nature juridique de la convention collective dont la validité est maintenant admise ?

Il s'est produit en la matière une évolution dont il est classique de rappeler les phases. Nous nous bornerons ici à quelques indications, la question ayant été très largement étudiée par les auteurs.

On essaie tout d'abord d'analyser la convention en un contrat de mandat (2), le syndicat est le mandataire de ses membres. La solution se heurte à des difficultés. En effet, il sera le plus souvent difficile de retrouver trace d'un mandat et même, à supposer que la preuve de celui-ci soit rapportée, le syndicat n'aurait pu traiter qu'au nom de ceux qui l'ont mandaté ; c'est-à-dire seulement au profit des syndiqués mandants. Au surplus dès que le mandat a été exécuté la personnalité du mandataire disparaît, elle s'efface derrière celle du mandant. Cette théorie ne permet donc pas de rendre compte de l'action syndicale. La théorie de la gestion d'affaires (3) a été soutenue par les auteurs allemands. Elle permet d'admettre que le syndicat a géré l'affaire de tous les ouvriers et non plus seulement des mandants, mais pas davantage que la thèse du mandat, elle ne permet de reconnaître au syndicat

(1) Cf. notamment M. Nast, *Des conventions collectives relatives à l'organisation du travail*. Thèse Paris, 1907 ; G. Pirou, *Les conceptions successives du contrat collectif*. Thèse Rennes, 1909 ; A. Rouast, *Essai sur la notion juridique de contrat collectif*. Thèse Lyon, 1909 ; De Visscher, *Le contrat collectif de travail*. Thèse Gand, 1913 ; J. Brèthe, *Nature juridique de la convention collective*. Thèse Paris, 1921.

(2) Bergeron, *Du droit des syndicats d'ester en justice*. Thèse Paris, 1898, note *Sirey* 1896.1.333.

(3) V. J. Leroy, *Les conventions collectives de travail et les auteurs allemands*. *Rev. de Dr. civ.*, 1911, p. 587.

l'exercice d'une action tendant à sanctionner son œuvre. Aussi bien, voit-on les auteurs rechercher une conception plus souple : ils assimilent la convention collective à une *stipulation pour autrui* (1), le syndicat stipule pour « autrui », c'est-à-dire pour ses membres présents et à venir, pour tous les ouvriers de l'entreprise actuels ou futurs.

Il est vrai qu'aux termes de l'art. 1121 du Code civil, la stipulation pour autrui n'est valable que si elle est la condition d'une stipulation que l'on fait pour soi-même. Mais rien n'empêche le syndicat de stipuler à son profit une amende pénale en cas d'inexécution de la convention. La stipulation pour les ouvriers peut être tenue ainsi pour la condition de la stipulation faite au profit du syndicat. Le système a l'avantage d'introduire des sanctions. La stipulation pour autrui ouvre, en effet, deux séries d'actions : une action appartenant aux bénéficiaires de la stipulation et une action qui appartiendra au stipulant lui-même, le syndicat. Le système est donc plus heureux que les précédents. Il n'échappe cependant pas à toute critique. MM. Capitant et Cuche font observer, à ce sujet (2), que le syndicat stipule rarement pour lui-même et ne stipule en tout état de cause qu'accessoirement une amende à son profit.

Dans le *Traité de droit civil français*, de MM. Planiol et Ripert, t. XI, p. 125, M. Rouast critique la solution en se plaçant sur un autre terrain. Il fait observer que la stipulation pour autrui n'oblige pas le bénéficiaire qui reste libre de ne pas accepter le bénéfice de la stipulation. Les individus membres des syndicats signataires seraient donc libres de ne pas appliquer les clauses prévues tant qu'ils n'ont pas accepté la stipulation. Or, la jurisprudence considère que les individus qui font partie d'un groupement signataire sont liés par la convention en dehors de toute acceptation. Il ne saurait

(1) Barthélémy Raynaud, *Le contrat collectif de travail*. Thèse Paris, 1907 ; Laronge, *La représentation des contrats collectifs dans la grande industrie*. Thèse Paris, 1905 ; Bry et Perreau ; Deslandes, *Pand. fr.* 1894. 1.1.

(2) *Précis de législ. indust.*

donc y avoir d'assimilation possible entre la convention collective et la stipulation pour autrui.

M. de Visscher (op. pr.) a tenté d'expliquer la convention collective en faisant appel à la notion de personnalité morale. Les membres du syndicat, associés à l'action de celui-ci, profiteraient de l'activité syndicale ou la subiraient. Cette thèse a été critiquée par les auteurs (M. Rouast, th. pr. et M. Brethe, th. pr.), en faisant observer que les adhérents ne peuvent être obligés individuellement par une personne morale, l'association laissant subsister la liberté contractuelle.

M. Rouast (thèse pr.) raisonne, pour sa part, comme suit : La convention est conclue non pas par le syndicat lui-même, mais par la collectivité agissant par l'intermédiaire des organes du syndicat. Celui-ci possède, d'ailleurs, en tant que représentant officiel de la profession, une autorité qui lui permet d'imposer la convention à la minorité et lui assure une action tendant à poursuivre l'exécution de la convention. Ainsi à côté de l'élément contractuel apparaît un élément d'autorité.

C'est dans le sens des théories réglementaires que s'engagent ensuite les auteurs.

Nous nous bornerons ici à rappeler les conclusions de M. Brèthe. Pour cet auteur, la convention collective est une « convention-loi », un « acte-règle ». Il faut en effet, écrit-il, « une convention pour mettre d'accord patrons et ouvriers, mais cette convention ne sera pas un contrat parce qu'elle doit réglementer d'une manière générale et abstraite les conditions de travail dans un métier ; ce sera donc au fond une véritable loi ».

Ainsi la nature juridique de la convention collective de travail soulève de grandes discussions. Retenons-en seulement, que, dès l'origine, la convention collective déborde déjà le cadre des contrats classiques. La doctrine adopte volontiers pour désigner des institutions de cet ordre le terme de « contrat innommé ». Nous nous rallions ici à cette appellation. Mais nous verrons la convention collective s'éloigner de plus en plus, avec les lois de 1919 et de 1936 des notions couram-

ment admises et notamment de la notion même du contrat.

Quoi qu'il en soit, à la veille de 1919, les règles pratiques se sont élaborées et il existe tout un statut coutumier qui détermine la portée de la convention, ses effets et ses sanctions.

§ 3. — QUI LA CONVENTION ENGAGE-T-ELLE ?

Les juges décident, conformément à la loi des contrats que la convention n'engage que ceux qui y ont été parties. La Cour de cassation admet, en conséquence, qu'un contrat collectif passé par un syndicat n'engage que les adhérents de celui-ci (15 janv. 1918. *Rev. des Cons. de prud'hommes*, janv. 1915-août 1919 et 7 avr. 1919, même référence). De même un syndicat n'est pas tenu de respecter une convention qu'il n'a pas signée lui-même (C. de Chambéry, 4 oct. 1910, cité par le rapport de M. Groussier, p. 207 et 221).

Une autre question se pose : Dans quelle mesure le syndicat signataire engage-t-il les membres qui ne font pas partie de la majorité. ?

La Chambre civile de la Cour de cassation admet le 7 juillet 1910 (*Bulletin de l'Office du Travail*, nov. 1910, p. 1232) que la convention conclue au nom de tous les membres d'un syndicat, par les mandataires réguliers de la majorité, oblige même ceux qui font partie de la minorité. Mais cette solution est subordonnée au fait que le syndicat a été régulièrement mandaté par la majorité et, d'autre part, les minoritaires régulièrement engagés gardent la faculté de se dégager en manifestant « par une démission leur volonté de reprendre, leur liberté d'action » ou en dérogeant à la convention collective par une convention individuelle.

Cette dernière précision n'est, d'ailleurs, que l'application d'une règle plus large affirmée à plusieurs reprises par la Cour de cassation. Cette dernière décide, en effet, qu'aucun principe de droit ne s'oppose à ce que les ouvriers et patrons engagés par une convention collective, qui n'a pas un caractère d'ordre public, y dérogent par des contrats individuels

(Ch. civ., 16 déc. 1908, D. P. 1909.1.76. Sirey 1911.1.379-7 juill. 1910. D. P. 1911.1.201. Note de M. Nast, Nîmes, 7 août 1907. Sirey 1912.1.204 ; Lyon, 10 mars 1908. D. P. 1909.2.33. Note Capitant).

Ces décisions, conformes à la règle de la liberté des conventions, ne sont pas sans entraîner des conséquences graves : Le patron, lié par une convention, ne sera-t-il pas tenté d'utiliser sa supériorité économique, pour imposer à ses ouvriers des dérogations individuelles ? Le but poursuivi, assurer l'équilibre entre les parties au contrat de travail, serait ainsi manqué. Les auteurs de la loi à venir ne manqueront pas de méditer sur ce point.

La convention collective peut-elle être considérée à défaut de convention particulière, comme un « usage » de la profession, susceptible de fournir aux juges une base d'appréciation ou de comparaison ?

Le juge de paix de Narbonne a admis l'affirmative le 11 novembre 1905, motif pris de ce que la convention en cause « acceptée par les syndicats de Narbonne, c'est-à-dire la presque totalité des propriétaires et des ouvriers agricoles de la ville doit faire la loi commune des parties et cela en vertu de l'unification établie par l'usage, et même à l'égard des personnes non syndiquées, à moins de conventions contraires entre les propriétaires et les ouvriers » (*Bull. Office Trav.*, janv. 1906, p. 46) (Cf. dans le même sens : Trib. civ. de la Seine, 2 juin 1908, Bull. pr., mars 1909, p. 302).

Il s'agit, il est vrai, de décisions isolées, émanant des tribunaux inférieurs. La Cour de cassation n'a pas été amenée à trancher la question.

Mais le législateur lui-même n'a pas craint, lorsqu'il s'est agi d'appliquer la loi du 11 juin 1917, tendant à assurer le repos du samedi après-midi aux ouvrières du vêtement, de décider que les conditions d'application de la loi seraient déterminées, pour chaque profession et pour chaque région, par des règlements d'administration publique qui doivent se référer dans le cas où il en existe aux *accords intervenus* entre

les syndicats patronaux et ouvriers de la profession et de la région considérées. Or, les accords constituent généralement des conventions collectives. Il y a là une tendance très significative.

§ 4. — DU CONTENU DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

Les décisions de jurisprudence statuant sur la validité des clauses contenues dans la convention collective de travail sont très rares. Elles méritent cependant d'être recherchées et examinées car elles expliquent certaines préoccupations actuelles.

A. *La liberté syndicale.* — Le Tribunal civil de la Seine décide le 18 oct. 1912 (*Rev. des Cons. de prud'hommes*, mars 1913) que :

« n'est en rien contraire à la loi la convention par laquelle un patron s'engage envers une chambre syndicale à n'employer que des ouvriers syndiqués ».

Le 28 novembre 1912, le Tribunal civil de Lille est appelé à statuer sur une clause ainsi conçue :

« Tout ouvrier embauché aura deux semaines pour fournir la preuve qu'il est syndiqué dans le syndicat de son industrie ; au bout de ce délai, le patron en fera la constatation et en cas de refus, il en préviendra le syndicat qui verra, alors, d'accord avec le personnel et le patron quelles sont les mesures à prendre. »

Le tribunal décide que l'on ne saurait soutenir que cette clause :

« est inconciliable avec la liberté qu'a l'ouvrier de faire ou non partie du syndicat ; qu'il n'est pas interdit à un syndicat de patrons de s'entendre avec un syndicat ouvrier pour que celui-ci lui fournisse même exclusivement la main-d'œuvre nécessaire à tel ou tel travail déterminé qu'à un ou plusieurs commerçants de prendre tel négociant pour leur fournisseur exclusif, ou encore à un patron de choisir son personnel, soit parmi les ouvriers syndiqués, soit parmi les non syndi-

qués, cette liberté formant le corollaire de celle de l'ouvrier de s'embaucher où il veut ».

Et le Tribunal de Lille admet qu'en exigeant le respect de cette clause, sans avoir recours à aucune menace, le syndicat poursuit l'exécution d'une clause licite.

Cette thèse fut approuvée par la Cour de Douai, le 18 juin 1913 (arrêt cité par M. Eblé, *Le développement juridique et social de la convention collective de travail*, p. 22) et par la Cour de cassation, le 24 octobre 1916 (D. P. 1916.1.247. Sirey 1920.1.17, note de M. Bonnetcase).

La doctrine de la Cour suprême résulte de l'attendu ci-après :

« ... Si, d'après l'article 12 précité, les employeurs s'engageaient à ne recruter leurs employés que dans une catégorie particulière d'ouvriers et renonçaient ainsi à leur droit de choisir en toute liberté leur personnel, cette renonciation, purement temporaire et n'ayant pas pour mobile la pensée de nuire aux autres ouvriers n'était pas contraire aux prescriptions de la loi du 21 mars 1884. »

B. *La clause compromissoire.* — On désigne sous ce nom la clause par laquelle les parties contractantes s'engagent d'avance à porter devant des arbitres les litiges qui pourront surgir de l'application de la convention.

Une disposition de cette nature présente un grand intérêt pratique car elle permet de régler à l'amiable et suivant une procédure précise ne laissant pas de place aux hésitations les difficultés à venir. Malheureusement elle se heurte à l'art. 1006 du Code de procédure civile, d'après lequel le compromis d'arbitrage doit, à peine de nullité, désigner les objets en litige et les noms des arbitres. Les tribunaux devaient donc en prononcer la nullité (Trib. civ. de Nantes, 8 mai 1911, cité par M. Groussier) pour des raisons juridiques. Cette situation imposée par les textes, mais regrettable, préoccupa de bonne heure les juristes (1) qui vont s'efforcer d'introduire

(1) M. Colson, *Bull. de la Société d'Etudes législatives*, 1907, p. 207.

dans le projet de loi relatif aux conventions collectives une disposition validant la clause compromissaire. La loi de 1919 devait retenir cette suggestion.

§ 5. — DES ACTIONS DÉCOULANT DE LA CONVENTION
COLLECTIVE.

Nous touchons ici à l'une des questions les plus importantes, l'une de celles qui ont suscité, avant 1919, de la part de la doctrine comme de la jurisprudence, les plus graves hésitations. Sans doute, celles-ci sont-elles fonction de l'imprécision relative à la nature juridique des conventions en cause. Nous essaierons cependant de dégager quelques données précises.

Il n'est pas douteux que les personnes liées par la convention puissent réclamer des dommages-intérêts à leurs co-contractants en cas d'inobservation de ladite convention, et il n'est pas plus contestable que les groupements sans personnalité juridique soient exclus du droit d'intenter des actions en réparation. Mais c'est en matière syndicale que naissent les difficultés. Les groupements professionnels peuvent-ils exercer, en leur nom propre, une action tendant à l'observation de la convention ? Peuvent-ils, d'autre part, exercer, au nom de leurs adhérents, l'action qui leur appartient ? Les syndicats peuvent-ils agir lorsqu'ils sont co-contractants seulement ou même lorsqu'ils sont restés étrangers à la conclusion de l'accord ? Quel sera, le cas échéant, la nature du préjudice causé ? Enfin, contre qui l'action peut-elle être intentée et devant quels tribunaux l'action doit-elle être introduite ? Toutes ces questions se posent devant les tribunaux et suscitent de longues controverses.

A. *Action individuelle et action collective.* — Nous avons indiqué que la stipulation pour autrui, à laquelle une partie de la doctrine assimile la convention, donne naissance à deux sortes d'actions : une action au profit du bénéficiaire de la

stipulation, c'est l'action *individuelle*, qui appartient à chacun des membres du syndicat, une action au profit du stipulateur lui-même, en l'espèce le syndicat, nous désignerons cette action sous le nom d'action syndicale ou d'action *collective*. Nous parlerons désormais d'action *collective* ou syndicale et d'action *individuelle*, sans les caractériser de façon plus précise et nous rechercherons quelle a été, à l'égard de ces deux catégories d'actions, l'évolution jurisprudentielle.

Le Tribunal de commerce de Charolles n'hésite pas, dès le 18 fév. 1890, à décider que la fixation du taux des salaires et la réglementation du travail, rentrent dans la catégorie des intérêts économiques généraux dont la défense est confiée aux syndicats professionnels et qu'en conséquence un syndicat signataire d'une convention peut intenter une action à raison de l'inobservation des stipulations de celle-ci. C'était reconnaître le droit pour le syndicat d'exercer l'action collective. Mais la Cour de Dijon (23 juill. 1890) ne suivit pas cette doctrine ; elle contesta, en effet, l'existence, au profit du syndicat demandeur, d'un préjudice basant une action et cet arrêt fut confirmé par une décision de la Chambre civile de la Cour de cassation du 1^{er} février 1893 (D. P. 1893.1.242. S. 1896.1.334). Tout en reconnaissant que la fixation des salaires et la réglementation des heures de travail rentrent dans la catégorie des intérêts dont la défense appartient au syndicat professionnel, la Cour de cassation conteste à celui-ci le droit d'en revendiquer les effets, lorsque, comme en l'espèce, il n'est intervenu que comme intermédiaire pour accepter au nom des ouvriers les offres qui leur étaient faites. On voit que la Cour de cassation tire argument des faits de la cause pour décider que le syndicat n'est intervenu que comme intermédiaire et c'est en retenant ce fait qu'elle écarte l'action. Ce n'était pas trancher la question de principe.

La Cour de Bordeaux accueille, par contre, le 19 fév. 1906 (*Rev. des sociétés*, 1907, p. 150) l'action d'un syndicat, signataire d'une convention, contre la Compagnie du Gaz de Bordeaux, bien que l'intérêt mis en jeu lui parut se confondre

avec les droits individuels débattus dans le même litige. La Cour de Lyon, deux ans après, le 10 mars 1908 (*Bull. de l'Office du Travail*, mai 1908, p. 452), pose les principes ci-après :

« Sans doute le syndicat n'a pas qualité pour faire valoir en dehors de tout intérêt corporatif les droits individuels de certains de ses membres arguant d'un préjudice particulier, mais que son action est recevable toutes les fois qu'elle a pour objet non seulement un droit qui lui soit propre mais la défense des intérêts généraux. »

Ainsi la Cour de Lyon refuse au syndicat le droit d'exercer les actions individuelles appartenant à ses membres, mais elle lui reconnaît le droit d'exercer, en principe, l'action collective. Et elle n'hésite pas à admettre, en fait, la même solution.

« attendu... qu'il est inexact que dans la convention du 20 juillet 1905, il (le syndicat) ait entendu se borner au rôle d'intermédiaire, qu'il y stipule et promet pour lui-même... ».

La doctrine de la Cour de Lyon est conforme aux principes juridiques aussi bien lorsqu'elle dénie au syndicat le droit d'exercer l'action individuelle que lorsqu'elle lui permet d'exercer l'action collective. En effet, l'exercice par le syndicat de l'action individuelle se heurte à l'une des règles classiques de notre droit : celle d'après laquelle « nul en France ne plaide par procureur ». L'action collective, de son côté, qui se propose d'assurer la protection de l' « intérêt collectif de la profession envisagée dans son ensemble et représentée par le syndicat... (1) » ; trouve sa base légale dans la loi de 1884 sur les syndicats professionnels. Aussi voit-on la solution des juges lyonnais, d'ailleurs conforme à la doctrine antérieurement exprimée (cf. MM. Capitant et Planiol, D. P. 1903.2.25) adoptée par des jugements postérieurs (Trib. civ. de Narbonne, 2 mars 1909, *Gaz. des Trib.*, 17 juin 1909).

(1) Cette formule a été émise par un arrêt de la Cour de cassation rendu, toutes Chambres réunies, le 5 avril 1913. Elle est conforme à la jurisprudence antérieure de la Chambre des requêtes et de la Chambre civile de la Cour. On se rappelle que la Chambre criminelle avait adopté, en 1907, une attitude dissidente.

Toutefois, la solution qui dénie au syndicat l'exercice des droits appartenant à ses membres, si défendable qu'elle soit juridiquement, n'est pas sans présenter des inconvénients, car si le syndicat a intérêt à poursuivre l'exécution de la convention, en tant que représentant des intérêts généraux de la profession, il n'a pas moins d'intérêt à ce que ses membres exercent effectivement en justice les droits qu'ils tiennent de la convention, et à ce qu'ils exercent ces droits dans un sens favorable aux intérêts syndicaux. M. Planiol prévoyait déjà, en 1903, une jurisprudence plus libérale en la matière :

« Les principes ordinaires de la stipulation pour autrui ouvrant deux actions distinctes, l'une au profit du stipulant, l'autre au profit du tiers...

« Toutefois, on doit reconnaître que la situation particulière du syndicat, défenseur né des intérêts professionnels de ses membres, lui crée peut-être un droit qui n'appartiendrait pas à un particulier dans les cas ordinaires de la stipulation pour autrui et qui l'autorise à exercer sous forme d'action collective, non seulement l'action en contrainte qui lui appartient en propre mais même les actions individuelles qui naissent au profit de ses membres du contrat passé par lui... »

En dépit de cette tendance doctrinale, la jurisprudence s'en tient à sa thèse : à la veille de 1919, elle ne reconnaît pas aux syndicats le droit d'exercer en justice les actions appartenant à ses membres.

B. *Des syndicats qui ne sont pas parties à la convention.* — Un syndicat qui n'a pas signé la convention peut-il agir en justice pour demander réparation d'une violation de celle-ci ?

Il semble bien *a priori* qu'il y ait lieu de répondre par la négative. La solution contraire se heurte en effet, sur le terrain du droit privé, à la règle traditionnelle selon laquelle les contrats ne produisent pas d'effets à l'égard des tiers.

On trouve cependant à ce sujet, avant 1919, les traces d'une jurisprudence plus libérale que ne le sera la loi du 25 mars 1919.

Aux termes d'un jugement du 2 mars 1909 (cité par le rapp. Groussier), le tribunal civil de Narbonne décide qu'il

n'est pas nécessaire, pour que l'action collective exercée par le syndicat soit recevable, que ledit syndicat

« ait été partie au contrat dont la violation motive la demande en dommages ; qu'il suffît que les agissements soient nuisibles aux intérêts professionnels que le syndicat a le droit de défendre ».

Ainsi apparaît la notion de syndicat défenseur de l'intérêt professionnel. Le législateur n'accueillera cette notion qu'avec réticence.

C. *Du préjudice subi.* — Les patrons et ouvriers liés par la convention collective ont droit en cas d'inexécution de l'accord par leur co-contractant à une réparation pécuniaire qui est fonction du préjudice subi et qui s'exprime en dommages-intérêts. Mais la situation du syndicat est différente de celle de l'ouvrier lésé par exemple par la non-application d'un tarif.

La nature du préjudice subi par le syndicat est délicate à déterminer. S'agit-il d'un préjudice matériel ou d'un préjudice moral et, s'il s'agit d'un préjudice moral, le syndicat est-il fondé à réclamer seulement le rappel de la partie adverse à ses engagements ou bien peut-il demander des dommages-intérêts ?

Un arrêt ancien distingue entre le préjudice matériel et le préjudice moral (Trib. de commerce de la Seine, 4 févr. 1892) et il déclare que les réparations matérielles étant réservées aux individus, le préjudice moral ne comporte que le rappel de la partie adverse au respect de ses engagements et la condamnation aux dépens. Le Tribunal civil de Saint-Etienne (11 juill. 1907) estime lui aussi qu'un préjudice moral n'entraîne pas de réparation matérielle.

Mais cette jurisprudence n'est pas unanime. Le Tribunal de commerce de Nîmes admet, le 7 août 1907, qu'un syndicat est fondé à réclamer des dommages-intérêts en réparation du préjudice causé à ses adhérents par l'infraction à un tarif de salaires (D. P. 1909.2.34). D'autres jugements admettent

le droit des syndicats à des dommages-intérêts non seulement pour préjudice matériel mais aussi pour préjudice moral (Trib. civ. Perpignan, 26 juin 1905, Trib. civ. de Narbonne, 2 mars 1909). Et le syndicat subit un préjudice même lorsque les ouvriers ont renoncé, par un procédé ou un autre, au bénéfice de la convention (Trib. civ. de Beauvais, 29 mars 1912, Prud'hommes de Bailleul, 17 août 1912).

Ainsi la jurisprudence reste imprécise sur la nature du préjudice subi par le syndicat et sur la réparation qui doit lui être allouée. Le législateur se préoccupera d'introduire des dispositions précises à ce sujet, dans la loi du 25 mars 1919.

D. *Compétence*. — Quels sont les tribunaux compétents pour connaître des différends soulevés par l'application des conventions collectives de travail ?

Il faut, semble-t-il, faire des distinctions :

1^o Lorsque les ouvriers réclament l'application des conditions de travail dans les contrats individuels en exécution d'une convention collective de travail, le litige doit être porté devant le Conseil de prud'hommes, par application du Livre IV du Code du Travail, aux termes duquel les tribunaux prud'homaux connaissent « des différends qui peuvent s'élever à l'occasion du contrat de louage d'ouvrage dans le « commerce, l'industrie et l'agriculture... ».

2^o Mais lorsque l'une des parties à la convention agissant en son nom propre assigne l'autre soit en interprétation des clauses de la convention, soit pour obtenir des dommages-intérêts à la suite d'une infraction à la convention, le litige n'est plus de la compétence du Conseil de prud'hommes, juge d'exception, mais de celle des tribunaux de droit commun.

Tels sont les principes. Ils sont correctement appliqués par le Tribunal civil de Beauvais, qui décide le 20 octobre 1911 (D. P. 1912.2.295) que la juridiction prud'homale était incompétente pour connaître de l'action exercée par un syndicat en son nom personnel. Mais l'année suivante, le Conseil de prud'hommes de Bailleul (17 août 1912, *Bull. de l'Office*

du Travail, 1912, p. 1373) alloue des dommages-intérêts à un syndicat qui se plaint d'infractions à une convention, il admet donc implicitement qu'il est compétent pour allouer réparation dans le cas envisagé. Cette solution d'ailleurs isolée se défend mal sur le terrain des principes.

Ainsi la convention collective de travail apparaît, à la veille de la loi du 25 mars 1919, comme un contrat de droit privé, à la nature juridique imprécise, mais dont la validité n'est pas contestée. Elle constitue une *réglementation contractuelle des conditions de travail*, destinées à figurer, le cas échéant, dans les contrats individuels de travail.

La convention engage ceux qui l'ont signée, notamment les syndicats régulièrement mandatés par la majorité et leurs adhérents. Toutefois, les minoritaires ont la faculté de se dégager, en démissionnant, ou en dérogeant, par des conventions individuelles, à la convention collective. D'ailleurs, le même droit de déroger par des contrats individuels à la convention est reconnu, par la Cour de cassation, à tous les ouvriers et patrons engagés par la convention collective qui n'a pas un caractère d'ordre public. La convention est parfois considérée à défaut d'accords particuliers, comme l'usage de la profession. La convention collective donne naissance à deux séries d'actions : les actions individuelles qui appartiennent aux ouvriers et ne peuvent être exercées que par ces derniers et l'action syndicale ou collective, qui appartient au syndicat contractant. Une décision isolée permet à un syndicat non partie à une convention de poursuivre l'exécution de celle-ci.

Tel est le statut doctrinal et jurisprudentiel de la convention collective à l'époque où le législateur se dispose à intervenir pour lui donner un statut légal.

TITRE II

La loi du 25 mars 1919.

**Un type de convention collective de travail :
la convention de droit privé à effets essentiellement
contractuels.**

La loi du 25 mars 1919 (*Journ. off.* du 28 mars 1919) a pour origine un projet de loi, déposé au début de la 10^e législature, par M. Viviani, alors ministre du travail et de la prévoyance sociale. L'histoire parlementaire de ce projet est longue, elle est marquée, notamment le 5 déc. 1912, par le dépôt du rapport fondamental de M. Arthur Groussier, député de la Seine (Document parlementaire, n° 2334). Adopté par la Chambre, le 29 juill. 1913, en dépit d'une opinion assez peu favorable, parfois même résolument hostile des milieux patronaux qui craignent pour leur indépendance et des milieux ouvriers qui redoutent une limitation du droit de grève, le projet ne fut voté par le Sénat qu'au lendemain de la guerre de 1914-1918. En 1919, l'opinion patronale et ouvrière s'était d'ailleurs ralliée au principe des conventions collectives de travail. La loi nouvelle a été immédiatement incorporée dans le Livre I^{er} du Code du travail, dont elle constitue les art. 31, 31 *a* à 31 *x* et 32. Elle subsiste encore aujourd'hui parallèlement aux dispositions résultant des textes postérieurs; la loi du 24 juin 1936 viendra, en effet, s'y ajouter comme un chapitre nouveau et ne la modifiera que sur deux points particuliers. L'étude de la loi de 1919 présente donc un intérêt des plus actuels. Elle est, au surplus, indispensable pour la compréhension de la loi de 1936.

Nous étudierons d'abord l'économie de la loi, ensuite les résultats qu'elle a permis d'obtenir.

CHAPITRE PREMIER

L'économie de la loi du 25 mars 1919.

§ 1^{er}. — CARACTÈRES GÉNÉRAUX DE LA LOI DE 1919.

La loi du 25 mars 1919, qui a constitué jusqu'en 1936, la charte exclusive des conventions collectives de travail, présente les caractères suivants :

1^o Elle conserve la conception traditionnelle de la convention collective, contrat de droit privé, mais elle contient déjà le germe d'une conception réglementaire.

2^o Elle précise le droit des syndicats à agir en justice, mais elle ne fait qu'accessoirement du syndicat-tiers partie le représentant de l'intérêt collectif professionnel.

3^o Son champ d'application est extrêmement large.

Nous envisagerons successivement ces divers caractères :

I. Le législateur de 1919 ne paraît guère, au premier abord, avoir innové. Il a pris en effet dans le patrimoine social de la nation un type de convention collective de travail qui appartenait exclusivement au droit privé, et il s'est, le plus souvent, borné à donner une consécration légale aux solutions déjà admises et à préciser en tenant compte des enseignements du passé, certains points tenus pour douteux, tels que le rôle des groupements signataires, les actions qu'ils peuvent intenter, la nature de la réparation à lui allouer, etc...

La convention reste donc un « *contrat* » (art. 31 du Livre I^{er} du Code du travail) au sens propre du terme. Elle résulte

d'un échange de consentement, n'engage que ceux qui l'acceptent par un acte de volonté et ne s'impose pas aux tiers, lesquels ne disposent au surplus d'aucune action leur permettant d'en réclamer le bénéfice.

Toutefois la convention collective de la loi de 1919 ne relève déjà plus exclusivement du droit privé. Sur certains points, en effet, le législateur aborde le domaine du droit public.

C'est ainsi que se séparant de la jurisprudence antérieure la loi annule entre parties liées par la convention tout accord contraire aux clauses de celles-ci (art. 31 *q*).

Ce n'est pas tout. La loi présume l'application des clauses de la convention aux rapports existant entre une partie liée et un tiers. Il est vrai qu'il n'y a là qu'une présomption et que le tiers ne peut réclamer le bénéfice de la convention devant les tribunaux, mais la disposition vaut comme l'indice de la volonté du législateur de favoriser — si les parties le veulent bien — l'extension de la convention.

Enfin, la loi crée et sanctionne des obligations entre membres d'un même groupe. C'est ainsi qu'un patron puiserait dans l'art. 31 *u* le droit d'actionner un collègue adhérent au même syndicat qui paierait des prix inférieurs aux tarifs contenus dans la convention collective. Or, c'est là un effet de droit collectif qui s'écarte du droit contractuel (M. M. Eblé, liv. pr.).

Ainsi la loi de 1919 substitue à la convention coutumière qui relevait exclusivement au droit privé une convention légale qui tout en demeurant essentiellement contractuelle comporte déjà un germe de réglementation de droit public.

II. — A un autre point de vue, on peut être tenté de croire que la loi a contribué au développement du syndicalisme en accordant aux groupements capables d'ester en justice (pratiquement aux syndicats), parties à la convention, la possibilité d'intervenir soit directement, soit par intervention, dans tous les procès relatifs à l'application de la convention. Ce faisant, il reste incontestable, remarquent MM. Capitant et Cuche

(Traité pr., n° 129), que la loi de 1919 a accentué le recul de la conception libérale de la loi du 21 mars 1884 : « Mandataire « légal de ses membres le syndicat joue désormais un rôle « officiel et tend à devenir virtuellement obligatoire ».

Il ne faut cependant pas s'y tromper. Le syndicat n'apparaît pas automatiquement comme le défenseur de l'intérêt collectif professionnel. Le législateur reste fidèle à la conception contractuelle. La convention est, à l'égard des syndicats non parties à la convention *res inter alios acta* et ce n'est qu'accessoirement, et par dérogation, semble-t-il, que la loi accorde au syndicat tiers dont les membres sont liés par la convention, le droit d'agir en intervention « à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres ».

III. — Il convient enfin d'observer que la loi du 25 mars 1919 a un *champ d'application* extrêmement large. Elle légifère pour toutes les conventions collectives quelles qu'elles soient et s'applique, notamment, à toutes les professions sans s'arrêter à la nature ou aux caractères de celles-ci. Sous le régime de la loi de 1919, un chirurgien-dentiste peut passer une convention collective avec les mécaniciens-dentistes qu'il emploie, un notaire avec ses clercs, un architecte avec son personnel, un propriétaire avec ses ouvriers agricoles. Nous verrons que la loi de 1936 laisse notamment les professions libérales et l'agriculture en dehors de son champ d'action.

§ 2. — OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

La convention est relative « aux conditions de travail ». Ce n'est pas une notion nouvelle, mais elle est désormais légalement consacrée et la loi de 1936 la conservera. Aussi bien, pouvons-nous dès maintenant admettre que s'il est loisible aux parties d'insérer dans la convention des clauses qui ne sont pas nécessairement destinées à figurer dans les contrats de travail individuels, telle que l'organisation de l'arbitrage par

exemple, par contre, toute disposition qui n'est pas strictement relative aux « conditions de travail » sort du cadre de la convention collective.

La convention, décide en outre l'art. 1^{er} de la loi :

« détermine les engagements pris par chacune des parties envers l'autre partie et, notamment, certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats de travail individuels ou d'équipes que les personnes liées par la convention passent, soit entre elles, soit avec des tiers, pour le genre de travail qui fait l'objet de la convention ».

Cette disposition détermine le rôle des syndicats signataires : ce ne sont pas de simples intermédiaires, ils s'engagent personnellement et leur personnalité de contractants subsiste après la signature de l'accord.

§ 3. — CONDITIONS DE VALIDITÉ.

La convention collective de travail doit, aux termes de l'art. 31 c « être écrite à peine de nullité ».

La rédaction d'un écrit est exigée comme une condition de la validité du contrat (Cf. Planiol et Ripert, *Droit civ. français*, t. XI, p. 131). Mais la loi n'a assujéti cet écrit à aucune forme solennelle (Cour de cass. civ., 1^{er} mai 1923. D. P. 1923.1.66. Sirey 1923.1.374). Il s'ensuit que l'accord des parties peut résulter d'un acte sous seing privé, d'un procès-verbal de conciliation signé par les parties ou des procès-verbaux rédigés par les commissions mixtes chargées de modifier ou reviser le texte originaire de la convention.

La convention est, en outre, soumise à diverses formalités de publicité. Il faut que les parties intéressées puissent consulter la convention et même, au besoin, s'en faire délivrer copie. Le législateur décide, en conséquence, que la convention

« n'est applicable qu'à partir du jour qui suit celui de son dépôt soit au secrétariat du Conseil des prud'hommes du lieu où elle a été passée, soit à défaut de Conseil des prud'hommes ou si les parties le stipulent, au greffe de la Justice de paix de ce lieu, soit à tout autre secrétariat

de Conseil de prud'hommes ou greffe de Justice de paix convenu par les parties » (art. 31 c).

La loi ajoute que la convention « peut », en outre, être déposée au secrétariat du Conseil des prud'hommes ou au greffe de la Justice de paix de tout lieu où elle doit être appliquée. Enfin les parties peuvent convenir que la convention

« ne sera applicable dans le ressort d'un Conseil de prud'hommes ou d'une Justice de paix, que si elle a été déposée au secrétariat de ce Conseil ou au greffe de cette Justice de paix ».

Le dépôt a lieu aux soins de la partie la plus diligente et à frais communs. Ajoutons que les mêmes formalités de dépôt doivent s'appliquer à toutes les modifications apportées à la convention, quelle que soit la forme qu'elles revêtent (additif, procès-verbaux de commissions mixtes, etc...) ainsi qu'aux notifications prévues, d'autre part, par la loi.

Il est donné gratuitement communication à toute personne intéressée des conventions collectives de travail et des notifications y relatives. Des copies certifiées conformes peuvent en outre lui en être délivrées à ses frais (art. 32 du Livre I^{er} du C. du trav.).

Ajoutons que l'art. 31 c du Livre I^{er} du Code du travail, tel qu'il résulte de la loi du 25 mars 1919, a été complété, aux termes de la loi du 24 juin 1936, par le paragraphe suivant :

« Un exemplaire du texte de la convention collective signé par les parties est également adressé, aux soins de la partie la plus diligente, au ministre du Travail. »

On observera, en premier lieu, que l'exemplaire de la convention qui doit être transmis au ministère du travail est un exemplaire « *signé par les parties* », c'est-à-dire un original. C'est donc un dépôt d'originaux que le ministère du travail conserve dans ses archives. On conçoit, par suite, que l'administration ne puisse donner satisfaction aux demandes tendant à la délivrance d'exemplaires des conventions. C'est

aux Conseils des prud'hommes qu'il appartient aux intéressés de s'adresser.

Il convient, en outre, de remarquer que le dépôt prescrit au ministère du travail n'est pas, à la différence du dépôt effectué dans les Conseils des prud'hommes, sanctionné par la loi. Il s'ensuit que les archives des Conseils des Prud'hommes seront, le plus souvent, en dépit des efforts faits par le ministère du travail pour généraliser les dépôts au service des conventions collectives (80, rue de Varenne), plus complètes que les archives de ce dernier service.

§ 4. — CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION.

Il appartient aux parties de fixer le champ d'application professionnel et territorial de la convention. A défaut de stipulation concernant le territoire auquel s'applique la convention, la Cour de cassation a estimé qu'il y avait lieu de rechercher si la volonté des parties résultait des faits de l'espèce (Ch. civ. 30 déc. 1936. S. 1937.1.88).

Lorsque le ressort territorial de la convention ne résulte ni d'une indication expresse ni des faits de la cause, la convention est applicable dans le ressort du Conseil des prud'hommes ou de la justice de paix où elle a été déposée. Elle n'a d'effet dans le ressort d'un autre conseil ou d'une autre justice de paix que si elle a été déposée par les deux parties au secrétariat ou au greffe de ce conseil ou de cette justice de paix (art. 31 d).

La question s'est posée en pratique de savoir si un entrepreneur tenu de respecter une convention, au lieu de son entreprise principale, était aussi tenu de se conformer aux clauses de celle-ci quand il faisait travailler, hors du champ d'application territorial de la convention, des ouvriers recrutés sur place. M. R. Demogue, Professeur à la Faculté de Droit de Paris, estime qu'il « semble douteux que le contrat collectif s'applique » (1). La conclusion ne paraît pas

(1) *La Gaz. des Prud'hommes*, oct. 1937.

contestable. Les ouvriers recrutés sur place ne peuvent réclamer que l'application du contrat collectif local. Par contre, les ouvriers qui se déplacent peuvent invoquer la convention en vigueur au lieu où ils travaillent normalement.

§ 5. — QUI PEUT CONTRACTER ?

La convention est conclue, d'une part entre les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employés, et d'autre part entre les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employeurs ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel ou même un seul employeur.

La convention peut donc être passée, du côté patronal, par un seul employeur, par contre, elle ne pourra jamais être passée, du côté ouvrier, que par un syndicat professionnel ou tout autre groupement d'employés. On voit ici le souci du législateur de rétablir, entre le patron et les ouvriers, l'équilibre rompu par suite de l'évolution économique.

On observera que la loi habilite à passer des conventions collectives non seulement les syndicats capables d'ester en justice, mais encore « tout autre groupement » d'employeurs ou d'employés. Il convient, toutefois, de préciser que si le syndicat peut contracter pour lui-même et pour ses membres, le groupement de fait ne pourra jamais contracter que pour ses membres.

Les représentants d'un syndicat ne sont pas autorisés à engager *de plano* leurs membres. Sans doute peuvent-ils contracter, au nom de la majorité, mais seulement en vertu des stipulations statutaires, d'une délibération spéciale du groupement ou de mandats spéciaux et écrits donnés par les adhérents. A défaut, la convention doit être ratifiée par une délibération spéciale du groupement (art. 31 b).

C'est en se basant sur ce texte que le Tribunal civil de Cambrai a pu juger, le 15 juill. 1937, que la convention du 3 juill. 1936, signée par M. Lehideux, président de l'Union

syndicale des banquiers de Paris et de province, n'était pas opposable à un adhérent de celle-ci, M. Lehideux n'ayant pas été habilité à engager son groupement ni par les statuts ni par une délibération spéciale de ce dernier ni par des mandats individuels. Le tribunal constate en outre qu'il n'est produit aucune délibération spéciale de « l'Union des banquiers ratifiant la convention » (V. également Trib. civ. Laon, 25 déc. 1936). Il importe en présence de cette jurisprudence d'attirer l'attention sur la nécessité pour les contractants d'exiger la justification des pouvoirs des mandataires.

§ 6. — QUI EST ENGAGÉ ?

C'est dans la détermination des personnes engagées par la convention que le législateur a manifesté son souci de s'en tenir au type de convention collective, contrat de droit privé élaboré par la jurisprudence. Personne n'est engagé sauf manifestation expresse de volonté : de là tout un système assez compliqué d'adhésions et de renonciations à la convention qui doivent être notifiées par lettre recommandée.

Lors de sa conclusion, la convention engage : 1^o les parties à la convention, « employés et employeurs signataires », dit la loi, c'est-à-dire groupement d'employés et groupement d'employeurs ou employeurs pris individuellement ; 2^o ceux qui ont donné aux signataires « individuellement, par écrit, mandat spécial pour traiter en leur nom » (art. 31 *k*, 1^{er} al.) ; 3^o ceux qui, au moment où la convention est conclue, sont membres d'un groupement partie à cette convention, si, dans un délai de huit jours francs à dater du dépôt légal, ils n'ont pas démissionné de ce groupement et s'ils n'ont pas notifié leur démission au lieu du dépôt ou au secrétariat ou greffe des tribunaux qui aurait à juger leurs différends relatifs à leurs contrats de travail. Lorsque la convention a pour but de faire cesser une grève ou un lock-out le délai est réduit à trois jours (art. 31 *k*, 2^e al.).

Adhésions. — L'art. 31 j de la loi de 1919 donnait la faculté d'adhérer postérieurement à la convention collective à « tout « syndicat professionnel ou tout autre groupement d'employés « ou d'employeurs ou tout employeur non groupé ».

Les adhésions étaient subordonnées au consentement des parties contractantes et n'étaient valables que du jour de leur notification et de celle du consentement des parties contractantes au lieu où le dépôt de la convention avait été effectué.

La nécessité du consentement des parties contractantes avait soulevée de nombreuses critiques. Elle donnait toute latitude en effet aux signataires de s'opposer arbitrairement en refusant leur accord à l'adhésion de certains groupements, pour le plus grand dommage des adhérents de ceux-ci.

L'art. 31 j a été modifié par la loi du 24 juin 1936 qui a supprimé le consentement des parties contractantes. Il a été fait observer, à ce sujet, au cours des débats parlementaires, que le libellé du texte résultant de la loi de 1919 était « contraire à l'idée de réglementation générale qu'il y a lieu « d'affirmer » (M. H. Meck, séance du 11 juin à la Chambre des députés, *Journ. off.* du 12 juin, p. 1399).

Le nouvel article ne prévoit plus, en outre, que l'adhésion des syndicats professionnels. Ainsi la faculté d'adhérer à une convention se trouve tacitement enlevée par le texte nouveau :

1° A « tout employeur non groupé », ce qui amène à conclure que les adhésions individuelles ne sont plus possibles aujourd'hui.

2° A tout groupement d'employés ou d'employeurs ne constituant pas des syndicats professionnels.

On a voulu réserver le droit d'adhérer aux conventions aux seuls syndicats professionnels, « dont la constitution n'exige que des formalités très simples » (cf. Intervention de M. Meck, à la tribune de la Chambre, le 11 juin 1936).

Dans ces conditions, les particuliers qui désirent adhérer à une convention collective de travail n'ont d'autre ressource

que d'adhérer aux syndicats signataires de la convention. Il est toutefois possible à un employeur isolé de conclure, avec son personnel, une convention collective identique. Cette convention ne produirait effet qu'entre les parties.

Outre l'adhésion directe qui résulte de l'application de l'art. 31 j, certaines adhésions peuvent intervenir indirectement. « Sont considérés comme liés par la convention collective de travail », dit l'art. 31 k : ... »

3° Ceux qui sont membres d'un groupement adhérant ultérieurement à cette convention, si, à dater de la notification de l'adhésion prévue à l'art. 31 j, ils ne se sont pas retirés de ce groupement dans les délais précisés au paragraphe précédent.

4° Ceux qui, postérieurement au dépôt de la convention, entrent dans un groupement partie à cette convention.

Le législateur de 1936 a laissé subsister l'al. 5 de l'art. 31 k, qui est ainsi conçu :

5° Les employeurs n'appartenant « pas à un groupement « partie à la convention qui adhèrent directement à celle-ci, « conformément aux dispositions de l'art. 31 j », mais il est évident que cette disposition est vidée de tout sens puisque l'employeur isolé ne peut pas adhérer directement à une convention « conformément aux dispositions de l'art. 31 j ».

En présence des dispositions de la loi de 1919 relatives à la détermination des personnes engagées par la convention, la Cour de cassation maintient le principe en vertu duquel la convention collective n'engage que les parties contractantes ou ceux qui ont adhéré directement ou indirectement à ses dispositions. Elle casse, en conséquence, des jugements qui prétendaient étendre les clauses d'une convention collective (ou de sentences arbitrales) à des personnes non adhérentes (Cass., 11 févr. 1920, 11 mai 1920, 5 janv. 1921. *Rev. des Cons. de prud'hommes*, n° juin 1920 et févr.-mars 1921 ; Cass. civ., 7 av. 1919 « Questions » prud'homales, juill. 1936 ; Cass. civ., 11 févr. 1929, S. 1929.1.208 ; 14 av. 1937 « Questions » prud'homales, août 1937. *Gaz. Pal.* 1937.2.49).

Cette jurisprudence, conforme à celle qui avait été élaborée avant la loi du 25 mars 1919, se maintient même après la loi du 24 juin 1936, dans le cas où il n'existe pas d'arrêté d'extension (Cf. Civ., 14 avr. 1937). Elle implique la survivance du caractère contractuel de la convention sous le régime légal comme sous le régime coutumier.

§ 7. — CONTENU DE LA CONVENTION.

La loi de 1919 n'a imposé aux parties l'insertion dans la convention d'aucune clause particulière. Elle s'est bornée à déclarer dans l'art. 31 *x* la validité des dispositions

« par lesquelles les parties remettent à des arbitres désignés ou à désigner dans des formes déterminées, le jugement de tout ou partie des litiges que peut faire naître l'exécution de cette convention ».

Désormais, la clause compromissoire est valable (Cf. not. Cass. civ., 30 mai 1932 cité par les « Questions » prud'homales, juill. 1936). Elle ouvre aux parties des possibilités intéressantes de règlement des conflits nés de l'application de la convention.

§ 8. — DURÉE DE LA CONVENTION.

Aux termes de l'art. 31 *e*, la convention collective de travail peut être conclue : sans détermination de durée, pour une durée déterminée ou pour la durée d'une entreprise déterminée.

Lorsque la convention est conclue pour une durée déterminée, cette durée ne peut être supérieure à cinq ans (art. 31 *g*). A défaut de stipulation contraire, la convention à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme convention à durée indéterminée (art. 31 *h*). Enfin, lorsque la convention collective de travail est conclue pour la durée d'une entreprise, si cette entreprise n'est pas terminée dans une période de 5 ans, la convention est considérée comme conclue pour cette dernière durée (art. 31 *i*).

La durée de la convention détermine la durée des engagements des parties. Nous distinguerons à cet égard la convention à durée déterminée et la convention à durée indéterminée.

Convention à durée déterminée. — Lorsque la convention est conclue pour une durée déterminée ou pour la durée d'une entreprise, sont seuls liés pour la durée de la convention ou celle de l'entreprise :

1° les groupements parties à la convention, soit parce qu'ils ont participé à sa conclusion, soit parce qu'ils ont adhéré ultérieurement à cette convention ;

2° les employés et les employeurs adhérents à la convention qui ont donné individuellement, par écrit, mandat spécial pour traiter en leur nom, et qui sont nominativement désignés dans la convention ou dont le mandat a été joint ;

3° les employeurs qui ont adhéré directement à la convention, conformément à l'art. 31 j (Cette disposition devant être tenue pour abrogée depuis la loi de 1936) ;

4° les employés et les employeurs, membres des syndicats professionnels ou de tous autres groupements parties à la convention, qui adhèrent directement pour la durée déterminée ou celle de l'entreprise, en le notifiant au lieu de dépôt ou au secrétariat du tribunal (Conseil de prud'hommes ou Justice de paix) qui aurait à juger les différends relatifs à leur contrat de travail.

La convention est considérée comme étant à durée indéterminée à l'égard des autres personnes qu'elle lie (art. 31 l). La loi vise ici les membres des groupements qui n'ont pas adhéré à la convention dans les conditions sus-visées.

Les parties à l'égard desquelles la convention est considérée comme à durée déterminée sont liées en principe pour toute la durée de la convention. Toutefois il faut, par application du droit commun, réserver le cas où la résolution de la convention serait prononcée par le tribunal compétent pour inexécution de ses obligations par l'une des parties. D'autre part, il convient de noter la place faite récemment par les sentences

arbitrales à l'application de la *théorie de l'imprévision* en matière de conventions collectives.

Plusieurs sentences surarbitrales ont admis, en effet, que la revision des salaires contenus dans une convention conclue pour une durée ferme pouvait se trouver justifiée par un changement profond des circonstances économiques existant au moment de leur conclusion (confr. sentences Oualid-Cassin-Fouan-Chaillé, n^{os} 10-12-54 et 62 du répertoire chronolog. publié en annexe au *Journ. off.* du 3 sept. 1937).

Convention à durée indéterminée. — La convention, conclue ou prorogée par tacite reconduction pour une durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes, sous réserve de l'observation de certaines formalités de publicité. Il appartient à celui qui veut se retirer de notifier sa renonciation aux autres parties contractantes et au lieu de dépôt de la convention, un mois à l'avance, sauf stipulation contraire. La renonciation d'un groupement entraîne de plein droit celle de tous les membres de ce groupement nonobstant toute convention contraire (art. 31 *m*).

Si l'une des parties comprend plusieurs groupements d'employés ou plusieurs employeurs ou groupements d'employeurs, la convention à durée indéterminée n'est résolue que par la renonciation du dernier de ces groupements d'employés ou du dernier de ces employeurs ou groupements d'employeurs (art. 31 *f*).

Lorsque, en vertu des dispositions précédentes, la renonciation d'un groupement ne doit pas entraîner la résolution de la convention, les autres parties, dans les dix jours qui suivent la notification qui leur a été faite, peuvent notifier également leur renonciation pour la date notifiée par le premier groupement (art. 31 *m*).

Il résulte, d'autre part, de l'art. 31 *n* que tout membre d'un groupement d'employés ou d'employeurs partie à une convention conclue ou prorogée pour une durée indéterminée ou considérée comme étant à durée indéterminée à son égard,

peut se dégager à toute époque, à moins qu'il n'ait renoncé à cette faculté pour une durée déterminée, en se retirant du groupement et en le notifiant un mois à l'avance au lieu du dépôt ou au secrétariat du tribunal qui aurait à juger les différends relatifs à son contrat de travail.

Lorsque la convention est prorogée par tacite reconduction pour une durée déterminée, tout membre d'un groupement restant partie à cette convention peut se dégager dans la huitaine de la prorogation en se conformant aux dispositions précisées plus haut. La loi stipule, enfin, que ces dispositions s'appliquent à toute personne qui, ayant démissionné de son groupement, est restée liée à la convention (art. 31 n).

L'art. 31 o prévoit la possibilité pour un employé ou un employeur de renoncer à se dégager d'une convention en cours. Mais cette possibilité est soumise aux formalités de publicité des notifications sus-mentionnées; elle est, d'autre part, limitée par les deux réserves ci-après :

A. L'employé ou l'employeur ne peut renoncer, pour une durée de plus de cinq ans, à se dégager d'une convention en cours ;

B. Par une stipulation du contrat de travail, un employé ne peut renoncer à se dégager d'une convention en cours pour une durée supérieure à celle pendant laquelle son employeur est lui-même lié par la convention.

On a voulu éviter, par cette disposition, qu'un patron exige la renonciation de ses ouvriers à se dégager d'une convention en cours pour une durée plus longue que celle qui reste à courir pour lui-même.

§ 9. — EFFETS DE LA CONVENTION.

Les effets de la convention ont été précisés avec soin par la loi. Ils sont d'autant plus intéressants à étudier que le législateur s'est écarté en la matière du droit contractuel.

Cas où les deux parties sont liées par la convention. — Aux termes de l'art. 31 *q* :

« Lorsqu'un contrat intervient entre un employé et un employeur qui doivent aux termes de l'article 31 *k* être considérés comme soumis l'un et l'autre aux obligations résultant de la convention collective de travail, les règles déterminées en cette convention s'imposent, notwithstanding toute stipulation contraire, aux rapports nés de ce contrat de travail. »

Il résulte du texte ci-dessus que lorsque l'employeur et le salarié se trouvent tous deux liés par la convention collective ils ne peuvent plus déroger, comme la Cour de cassation l'admettait avant la loi du 25 mars 1919, par des conventions particulières aux dispositions de la convention collective de travail.

En pratique, il conviendra, tout d'abord, pour l'application de l'art. 31 *q*, de rechercher si le patron et le salarié doivent bien « aux termes de l'art. 31 *k* être considérés comme soumis l'un et l'autre aux obligations résultant de la convention collective... » A supposer que ce premier problème soit résolu par l'affirmative, la règle tendant à l'exclusion des dispositions particulières devra s'appliquer automatiquement (Cf. Trib. civ. de la Seine, 7^e ch., 25 juin 1937, en sens contr. même trib., 16 avr. 1937 ; « Questions » prud'homales, août 1937).

Nous préciserons, au surplus, que la sanction de l'art. 31 *q* ne consiste pas dans l'annulation du contrat mais dans le fait que les dispositions contraires à la convention se trouvent automatiquement remplacées par celles de la convention.

Cas où une seule des parties est liée par la convention. — Supposons que l'une seule des parties en présence soit liée par la convention.

L'hypothèse se rencontrera pratiquement dans le cas où le patron signataire d'une convention, conclue sous le régime de la loi de 1919, embauchera un ouvrier non syndiqué ou encore dans le cas où l'ouvrier adhérent à un groupement

contractant entrera chez un patron non signataire et non adhérent à un groupement signataire. Dans l'hypothèse envisagée, les clauses de la convention sont, à défaut de stipulation contraire, « présumées s'appliquer aux rapports nés du contrat de travail » (art. 31 r) (Trib. civ. de la Seine, 23 janv. 1937).

L'application de la formule légale a suscité des difficultés. Il existe en la matière toute une jurisprudence restrictive qui peut se résumer comme suit :

a) L'art. 31 r suppose que l'une des parties est déjà liée par la convention lors de la conclusion du contrat de travail (Trib. civ. de la Seine, 11 fév., 25 mars et 19 avr. 1937. D. H. 1937. 295 ; « Questions » prud'homales, mai et juill. 1937).

b) L'ouvrier lié par la convention au moment de son embauchage doit manifester expressément sa volonté à l'employeur de se prévaloir de cette convention (Cass. civ., 7 mars 1921. Soc. des Houillères du Mas-Nau — *a contrario* —).

c) Si les employeurs font état de ce que le salarié a touché — sans faire de réserve — le salaire qui lui était alloué, il faut poser en principe que la renonciation de l'ouvrier à son droit ne se présume pas (Trib. civ. de la Seine, 16 avril et 12 juin 1937). Toutefois cette renonciation résulte suffisamment du fait que depuis l'entrée en vigueur de la convention l'ouvrier ne s'est jamais prévalu lors de quinze paiements successifs, pas plus qu'au moment de son renvoi des dispositions de cette convention (Trib. civ. de la Seine, 16 avr. 1937. « Questions » prud'homales, août 1937).

Précisons, d'autre part, que la partie liée par la convention qui accepterait de déroger, dans un contrat de travail, aux clauses de celle-ci, pourrait, aux termes de l'art. 31 r, 2^e al. être actionnée par les groupements signataires de la convention pour le préjudice qu'elle leur cause. Cette dernière disposition n'est d'ailleurs pas d'ordre public et la convention pourrait y déroger en autorisant les signataires à traiter avec les tiers dans des conditions différentes de celles qui sont prévues à la convention.

§ 10. — ACTIONS SANCTIONNANT LA CONVENTION.

Actions individuelles. — Aux termes de l'art. 31 u :

« Les personnes liées par une convention collective de travail peuvent intenter une action en dommages-intérêts aux autres personnes ou aux groupements liés par la convention qui violeraient à leur égard les engagements contractés. »

En application de ce texte, tout individu lié par la convention peut actionner en dommages-intérêts pour violation des engagements contractés :

1^o Les personnes appartenant au groupement opposé.

Par exemple, un ouvrier non payé au tarif syndical peut poursuivre le patron qui n'observe pas ses obligations à son égard.

Inversement le patron serait fondé à poursuivre le salarié qui a participé spontanément à des faits dommageables, tels que grève déclarée avant qu'on ait recouru à la conciliation et à l'arbitrage, occupation d'usine ou violences envers les autres ouvriers pour les obliger à faire grève. Il appartiendrait, toutefois, à l'ouvrier de faire valoir, le cas échéant, les exceptions lui permettant d'échapper à une condamnation et notamment l'exception de force majeure (Dans ce sens. M. R. Demogue, *La gaz. des prud'h.*, 15 juin 1937).

2^o Le groupe opposé et, le cas échéant, ses représentants. Par exemple, l'ouvrier lésé pourrait poursuivre en dommages-intérêts le syndicat patronal qui aurait engagé sa responsabilité en invitant ses adhérents à ne pas respecter la convention. Nous estimons, au surplus, que les dirigeants du syndicat sus-visé pourraient être eux-mêmes poursuivis s'ils avaient engagé leur responsabilité personnelle en accomplissant au nom du syndicat un acte illicite.

Inversement le patron pourrait actionner en réparation le syndicat ouvrier sur l'instigation duquel les ouvriers auraient commis des actes illicites et les représentants du syndicat

ayant agi en dehors des limites de leur mandat (Cour de Montpellier, 20 févr. 1908. S. 1909.2.249). Précisons enfin que le Tribunal de la Seine a admis que la responsabilité des dirigeants d'un syndicat pouvait subsister après la dissolution de celui-ci et suppléer à sa responsabilité (5 déc. 1905. D. P. 1907.2.32).

3^o Les personnes appartenant à son propre groupement. Ainsi un patron pourrait poursuivre un concurrent appartenant au même groupement que lui et qui lui ferait une concurrence déloyale en payant des salaires inférieurs à ceux visés par la convention (Dans ce sens, Planiol et Ripert, Tr. pr., t. XI, p. 149).

Actions syndicales. — L'art. 31 *t* consacre le droit, pour les groupements capables d'ester en justice, liés par une convention collective de travail d'intenter en *leur nom propre*, une action en *dommages-intérêts* aux autres groupements parties à la convention, aux membres de ces groupements, à leurs propres membres ou à toutes personnes liées par la convention qui violeraient les engagements contractés (Trib. civ. de Saint-Nazaire, 21 juill. 1922. *Rev. des Cons. de prud'hommes*, janv. 1923).

Ainsi les syndicats liés par la convention disposent conformément à la jurisprudence qui s'était élaborée avant 1919, d'une action syndicale ou collective, qui leur appartient en propre. La loi précise qu'il s'agit — ce qui, nous l'avons vu, avait été discuté devant les tribunaux — d'une action en dommages-intérêts et non pas d'une simple action tendant au rappel de la partie adverse au respect de ses engagements.

L'art. 31 *v* innove plus complètement pour sa part. Nous avons indiqué en effet, qu'avant 1919 les tribunaux refusaient aux syndicats le droit d'exercer en justice les actions individuelles appartenant à leurs membres, en se basant sur la règle : « Nul en France ne plaide par procureur ». Désormais les groupements capables d'ester en justice qui sont parties à une convention « peuvent exercer toutes les actions qui nais-

« sent de cette convention en faveur de chacun de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé. »

Voici donc les groupements visés investis d'un mandat légal *ad litem*. Il n'y a qu'une seule restriction, bien minime, au droit du syndicat partie à la convention ; la loi exige que l'intéressé soit averti et n'ait pas déclaré s'opposer à l'action du syndicat. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le groupement.

Lorsque le syndicat exerce l'action individuelle appartenant à ses membres, il n'intervient que comme mandataire de celui de ses membres qui est lésé (Civ., 1^{er} mai 1923, D. P. 1923.1.66). Le Tribunal civil de Saint-Nazaire déduit de ce principe que le syndicat ne peut, lorsqu'un patron déroge par une convention particulière aux dispositions d'une convention collective obtenir des dommages-intérêts au nom de ses membres qui ont renoncé à la convention et qui, au surplus, n'ont pas été lésés (2 juill. 1922. *Rev. des Cons. de prud'h.*, janv. 1923). Les groupements capables d'ester en justice, dont les membres sont liés par la convention, ont encore aux termes de l'art. 31 *v*, 2^e al., un autre droit : ils peuvent toujours, lorsqu'une action née de la convention collective est intentée soit par une personne, soit par un groupement « intervenir dans l'instance engagée, à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour leurs membres. »

A la différence de ce qui se passe dans le cas précédemment visé, le groupement intervient ici en son nom propre, mais il n'intervient pas nécessairement en tant que partie contractante comme dans les hypothèses visées par les art. 31 *t* et 31 *u*. La loi exige seulement que le syndicat groupe des membres liés par la convention. La base de l'action est « l'intérêt collectif » que la solution du litige peut présenter pour les membres du groupement. Celui-ci apparaît ici comme le défenseur de l'intérêt collectif professionnel.

§ 11. — COMPÉTENCE.

La loi de 1919 n'a rien changé aux règles de la compétence en la matière. Il s'ensuit qu'avant comme après :

1^o Les ouvriers ou employés qui réclament l'application des conditions de travail insérées dans les contrats individuels de travail en exécution d'une convention collective de travail doivent porter leur litige devant le conseil des prud'hommes.

La même solution doit être admise quand il s'agit d'une demande intentée par un syndicat ouvrier exerçant les droits individuels de ses membres dans les termes de l'art. 31 *ν* du Livre I^{er} du Code du travail contre certains patrons, en raison de l'inobservation par ceux-ci des contrats de louage de services conclus en exécution de la convention collective de travail.

2^o Les difficultés relatives à l'exécution de la convention elle-même sont du ressort du juge de droit commun. La Chambre civile de la Cour de cassation a consacré cette doctrine le 4 janv. 1928, aux termes d'un arrêt qui a décidé que les difficultés relatives à l'exécution d'une convention échappent à la compétence du Conseil des prud'hommes :

« Attendu que le contrat collectif de travail qui est passé entre les représentants d'un groupement d'ouvriers et d'employés et les représentants d'un groupement d'employeurs, ou même un seul employeur a pour objet de déterminer préalablement certaines conditions de travail ; qu'aucun de ceux qui y interviennent ne s'engage à donner un salaire à son co-contractant, qui promettrait en échange son travail, et qu'il ne se forme entre les parties aucun lien de subordination ; que ce contrat ne présente donc pas les caractères d'un louage de services ; que, par suite, les difficultés de son exécution ne rentrent pas dans la compétence des Conseils de prud'hommes » (D. H. 1928.153, *Sirey*, 1928.1.86).

CHAPITRE II

Des lois postérieures se rattachant à l'histoire des conventions collectives.

La loi du 25 mars 1919 n'a été ni modifiée ni complétée pendant les 17 années qui la séparent de la loi du 24 juin 1936, mais il est intervenu pendant cette période, en d'autres matières, des dispositions législatives dont il n'est pas inutile de rappeler l'incidence sur la loi relative aux conventions collectives de travail. Signalons, en suivant l'ordre chronologique, la loi du 23 avril 1919 relative à la journée de 8 heures ; la loi du 12 mars 1920 complétant la loi de 1884 sur les syndicats professionnels et la loi du 19 juill. 1928 (art. 23, 3^o du Livre I^{er} du C. du trav.) sur le délai-congé.

La loi du 23 avril 1919, adoptant la procédure admise par la loi précitée du 11 juin 1917 sur la semaine anglaise, décide que des règlements d'administration publique détermineront les conditions d'application de la journée de 8 heures. Elle ajoute que ces règlements « devront se référer dans le cas où « il en existera, aux accords intervenus entre les organisations « patronales et ouvrières nationales ou régionales intéressées... »

Nous avons précisé, à propos de la loi du 11 juin 1917, que ces accords constituent généralement de véritables conventions collectives. Celles-ci sont donc appelées à devenir, sur un point déterminé et le cas échéant, la base contractuelle d'une réglementation qui ressort du droit public.

La loi du 12 mars 1920 est d'un autre ordre, elle est venue tout d'abord donner aux syndicats pleine capacité d'acquérir sans autorisation préalable des meubles ou immeubles à titre gratuit aussi bien qu'onéreux. Les syndicats ont donc désormais la faculté d'acquérir une surface financière qui leur manquait et ainsi disparaît théoriquement tout au moins l'un

des griefs du patronat contre les conventions, celui tiré de l'irresponsabilité pécuniaire des syndicats.

La loi du 12 mars 1920 accorde, d'autre part, la personnalité et la capacité aux unions de syndicats. Celles-ci ont donc désormais les mêmes droits que les syndicats eux-mêmes. Elles auront ainsi, comme ces derniers, la possibilité de passer : « tout contrat ou convention visant les conventions collectives de travail. »

La loi ajoute enfin que les syndicats professionnels « peuvent « devant toutes les juridictions exercer tous les droits réservés « à la partie civile relativement aux faits portant un préjudice « direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils « représentent ».

Or, cette disposition, qui dépasse le cadre de la convention collective, paraît bien de nature à justifier l'action en exécution d'une convention de la part d'un syndicat, même non partie à la convention. C'est une solution plus large que celle de la loi de 1919, qui n'admettait, nous l'avons vu, le syndicatiers qu'à titre d'exception devant les tribunaux.

La loi de 1920 ajoute au surplus que « les syndicats peuvent « être consultés sur tous les différends et toutes les affaires « se rattachant à leur spécialité... »

On aperçoit immédiatement le parti que l'on peut tirer de cette disposition. En fait, les tribunaux ne manquent pas de renvoyer les parties devant la Chambre syndicale de leur profession qui joue alors le rôle d'expert ou d'arbitre rapporteur.

Citons enfin la loi du 19 juill. 1928 (nouvel art. 23,3° du C. du trav., Livre I^{er}) qui annule la clause d'un contrat de travail réduisant le délai-congé, fixé par une convention collective même intervenue entre les parties contractantes. Nous pénétrons ici dans le domaine de la réglementation à base contractuelle.

CHAPITRE III

Les résultats de la loi du 25 mars 1919.

On peut suivre les résultats de la loi du 25 mars 1919 dans le *Bulletin de l'Office du travail* (ministère du travail) qui donne, à ce sujet, des statistiques et qui, au surplus, a publié régulièrement jusqu'en 1936, une analyse très succincte du contenu des conventions dont le texte était communiqué au ministère du travail.

En 1919, on relève 557 conventions dont 80 seulement conclues après grève (Bull. nov.-déc. 1920, p. 506). L'année suivante, 345 conventions collectives, dont 72 conclues après grève sont signalées à la direction du travail (Bull., 3^e trimestre 1921). Sur ces conventions, 53 sont intervenues dans le vêtement, travail des étoffes, etc... 39 dans les métaux, 33 dans l'alimentation. Le commerce n'en a conclu que 3. Les clauses qui se rencontrent le plus souvent dans ces conventions sont relatives au salaire minimum (275) et à la journée de huit heures (113).

En 1921 (Bull. pr., 3^e trim. 1922) on n'enregistre que 159 conventions dont la majorité (109) a trait à la loi de 8 heures. Au cours de 1922, le Bulletin mentionne 183 conventions. Les chiffres pour les années postérieures sont les suivants :

1923	144	1930.....	72
1924	177	1931.....	17
1925	126	1932.....	23
1926	238	1933.....	20
1927	58	1934.....	24
1928	99	1935.....	29
1929	112		

Les chiffres ci-dessus reproduits n'ont sans doute qu'une valeur relative. Il convient, tout d'abord, de préciser en effet qu'ils indiquent non pas le nombre de conventions exis-

tant à une date déterminée mais le nombre de conventions conclues chaque année. Au surplus, il y a lieu de rectifier cette dernière formule en ajoutant « conclues et communiquées au ministère du travail ». Ils permettent, cependant, d'observer un déclin constant dans la conclusion des conventions de 1929 à 1935. De 1931 à cette dernière date, notamment le chiffre des conventions ne s'élève jamais au-dessus de 29, il est de 17 en 1931.

La loi de 1919 ne semble donc avoir imprimé au régime des conventions collectives qu'un élan passager.

C'est qu'en réalité la convention résultant de la loi de 1919 ne constitue qu'un compromis. En donnant au statut légal une base étroite on paraît avoir arrêté une évolution qui appelait un autre cadre. Depuis longtemps les auteurs savaient et professaient que la convention ne pourrait prendre son plein développement que sur le terrain réglementaire.

Écoutons M. Raoul Jay (Le contrat collectif de travail) :

« Ce qu'il y a de certain, dit-il, c'est qu'on ne donnerait du contrat collectif de travail qu'une idée incomplète et, par suite inexacte, qu'on ne ferait surtout pas comprendre l'avenir qui peut lui appartenir, si on ne mettait en relief l'incontestable tendance qu'a le contrat collectif de travail à créer une législation professionnelle plus ou moins directement obligatoire pour tout un métier. »

Et M. Groussier lui-même, l'un des auteurs de la loi de compromis qu'il jugeait l'une des étapes indispensables de l'évolution, écrit dans son rapport précité :

« A notre avis, la convention collective n'aura toute sa valeur, toute son efficacité, tout son caractère que le jour où elle liera toute la profession, sans aucune dérogation possible lorsqu'elle sera la loi de la profession. »

Les citations pourraient être multipliées. Qu'il nous suffise de retenir qu'aux yeux de la doctrine la convention collective doit, pour prendre toute sa signification, devenir la « loi de la profession ».

Cette préoccupation se rencontre dans de nombreux pro-

jets ou propositions de loi (projet Strauss, 1918. Proposition Lerolle...). L'idée de réglementation professionnelle de droit public fait son chemin. La loi de 1936 permettra, dans une certaine mesure, d'organiser cette réglementation.

TITRE III

Les élections de mai et les journées de juin 1936.

1^o L'élaboration d'une convention collective pendant les journées de juin 1936.

LES PREMIERS POURPARLERS : 31 MAI, 1^{er}, 2 ET 3 JUIN 1936 :

La crise sans précédent qui avait éclaté aux Etats-Unis à la fin de l'année 1929 et qui, gagnant de proche en proche sévissait durement en France, avait, en entraînant la diminution générale des salaires et l'instabilité des emplois, provoqué depuis longtemps un mécontentement profond. Celui-ci se traduisit après les élections législatives des 26 avril-3 mai 1936 par un mouvement ample et soudain de revendications ouvrières. Ces revendications souvent relatées dans des « Cahiers », s'accompagnent de grèves sur place, d'occupations d'usines, motivées, déclare la Fédération des métaux, « par « le désir des travailleurs de faire aboutir dans l'ordre et la « dignité des revendications particulières dans chaque entre-
« prise », inspirées plus concrètement sans doute par le souci d'empêcher le patronat de procéder par voie de fermeture des entreprises ou d'embauchage de nouvelles équipes.

M. A. Guigui (1) écrira plus tard à ce sujet :

« En juin 1936, pour n'avoir pas à se heurter aux rigueurs de l'article 414, pour n'avoir pas éventuellement à meurtrir, non pas des « dissidents » cette fois, mais la chair de sa chair, les chômeurs, excel-

(1) *Le droit de grève*. Librairie syndicale C. G. T.

lente main-d'œuvre de remplacement, la classe ouvrière a joint à la grève des bras croisés celle des machines immobilisées, elle a occupé les lieux de travail. »

Le mouvement d'occupation d'usines s'étendit rapidement chez les métallurgistes de la région parisienne. Ceux-ci sont à la tête du mouvement. Ils réclament en masse « le contrat collectif », formule magique qui condense tout l'espoir des ouvriers en des jours meilleurs.

Mais les demandeurs se heurtent à la résistance des patrons qui se refusent à traiter tant que les occupations d'usines, cette « violation de domicile » et les atteintes à la liberté individuelle « méthodes illégales et insurrectionnelles » n'auront pas cessé.

Le samedi 30 mai, une détente est enregistrée et dans la soirée on annonce officiellement qu'à la demande de M. Albert Sarraut, président du conseil, et de M. L.-O. Frossard, ministre du travail, une conférence mixte se réunira l'après-midi au ministère du travail pour élaborer la convention collective de la métallurgie. Le même jour, le ministère du travail communique une note précisant que la conférence envisagée se tiendra le lendemain.

« Elle sera présidée par M. Frossard et réunira les délégués des deux organisations patronale et ouvrière... »

M. Frossard enregistre peu après :

« avec satisfaction, les premiers résultats obtenus. Sur 70.000 ouvriers près de 60.000 ont évacué les usines ».

« Je viens, ajoute-t-il, d'apprendre que dans les établissements Citroën un accord a été signé et que l'évacuation se poursuit actuellement. La conférence de demain sera la première prise de contact entre les organisations ouvrière et patronale. J'espère que l'annonce de cette réunion entraînera une détente immédiate et préparera la solution favorable et rapide du conflit. »

La commission paritaire des industries métallurgiques de la région parisienne se réunit, le 31 mai, au ministère du travail. Elle est composée, du côté patronal, par une délégation

du groupe des industries métallurgiques et mécaniques de la région parisienne, du côté ouvrier par les délégués de la fédération des métaux, de l'Union des syndicats de la Seine et du syndicat de la métallurgie de la région parisienne.

Dès le début de la réunion, un délégué patronal lit des « déclarations préliminaires » :

« aux termes desquelles, notamment, les représentants des employeurs demandent que les délégués ouvriers déclarent d'une façon nette... que les accords doivent être respectés en tout état de cause et en toutes circonstances par les deux parties ».

Les patrons tiennent à s'assurer que les conventions — parfois mal observées dans le passé — le seront dans l'avenir par les deux parties contractantes et qu'ils ne vont pas s'engager sur la foi de contre-parties fictives.

Les délégués ouvriers affirment qu'ils sont d'accord sur le principe même du respect des conventions.

Ceci acquis, les deux parties constatent leur entente sur le principe et l'application du contrat collectif. La discussion s'engage enfin sur le projet préparé par la délégation ouvrière. Sans doute va-t-on maintenant aborder l'étude des points qui doivent tenir le plus à cœur à l'ouvrier métallurgiste : les salaires et la durée du travail dans sa profession. Il n'en est rien ! C'est qu'en réalité la rédaction officielle de la convention collective de la métallurgie n'est, pour les dirigeants ouvriers, qu'une occasion de faire consacrer solennellement des institutions qu'ils considèrent comme des conquêtes. Aussi bien, la discussion, débordant largement le cadre d'une convention collective particulière à une branche d'industrie déterminée, aborde-t-elle les deux points ci-après : la *liberté syndicale* et l'*institution de délégués du personnel*.

La liberté syndicale préoccupe au premier chef les ouvriers.

« Il s'agit d'obtenir », dira quelques jours après M. Jouhaux au Conseil d'administration du B. I. T., réuni à Genève, « qu'un patron n'ait pas le droit de mettre à la porte un ouvrier parce que celui-ci s'est syndiqué ».

Quant à l'institution de délégués du personnel, chargés de transmettre à la direction les réclamations du personnel, ce n'est pas une idée nouvelle.

Un projet de loi déposé devant le Parlement, par M. Millerand, le 15 nov. 1900, prévoyait déjà, en effet, l'institution de délégués d'ateliers permanents élus par le personnel et chargés de présenter les réclamations ouvrières. En outre, et sans même rappeler les délégués d'usines institués pendant la guerre dans les usines travaillant pour la défense nationale et qui ont disparu depuis, on sait qu'il existe officieusement des délégués ouvriers dans un certain nombre d'entreprises.

La délégation se déclare d'accord sur le principe de la liberté syndicale. En ce qui concerne l'institution de délégués du personnel, la délégation demande qu'un délai lui soit donné pour l'examen des modalités d'application proposées par les représentants ouvriers.

La délégation patronale insiste en fin de séance pour que les dernières usines soient évacuées : la délégation ouvrière déclare qu'elle a fait et qu'elle fera tous les efforts nécessaires pour hâter la solution des conflits en cours.

Le lendemain, 1^{er} juin, une sous-commission, composée de trois délégués de chacune des parties, se réunit sous la présidence de M. Picquenard, directeur du travail. Cette commission arrête les termes des articles de la future convention collective relatifs au droit syndical et à la liberté d'opinion.

Le texte adopté est le suivant :

« L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les employeurs reconnaissent le droit pour les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du Livre III du Code du travail ainsi que leur liberté d'opinion.

« Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, les mesures de discipline ou le congédiement.

« Si les organisations contractantes constatent qu'un travailleur a été congédié en violation des deux paragraphes précédents, elles

s'emploieront à obtenir la réintégration de celui-ci dans le même emploi et aux mêmes conditions.

« Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour le travailleur d'obtenir judiciairement la réparation au préjudice causé. »

Ce texte mérite d'être retenu. Il est très proche, en effet, de celui qui figurera et dans l'accord intervenu le 7 juin 1936 entre les représentants de la confédération générale de la production française et de la confédération générale du travail et dans la future convention. Il constitue une définition intéressante du principe de liberté syndicale.

Ce texte est approuvé par une conférence plénière qui décide, en outre, la constitution de sous-commissions mixtes chargées de rechercher un accord sur les points suivants : institution d'un délégué d'atelier, salaires, durée du travail et vacances payées, dispositions générales annexes.

On voit apparaître pour la première fois les préoccupations relatives aux salaires, à la durée du travail et aux vacances payées, celles qui intéressent au premier chef l'ouvrier de la profession en cause. Nous rentrons ici dans le domaine de la convention collective de la métallurgie.

Les sous-commissions se réunissent le 2 juin, rue de Varenne, sous la présidence de M. Picquenard, directeur du travail, et de M. Chaillé, chef-adjoint du cabinet du ministre du travail. Le travail de ces commissions a été analysé comme suit, dans une déclaration de M. Frossard :

« A la sous-commission des salaires, un accord est intervenu sur divers points préalables et sur le principe de la fixation d'un barème de salaires. La discussion sur ce barème, qui sera fixé par catégories et par industries, commencera demain.

« La sous-commission des congés payés n'a pas encore abouti. La position des patrons sur cette question est la suivante : ils déclarent que les congés payés doivent être institués par voie législative. Ils rappellent qu'un texte a été voté par la Chambre et envoyé au Sénat où il est toujours en instance. Nous avons demandé aux patrons de vouloir bien réexaminer la question et de ne pas se montrer intransigeants.

« La troisième sous-commission, à laquelle était soumise la question

des délégués d'ateliers, avait à discuter un projet de quatorze articles. Treize ont été adoptés. Le dernier, qui concerne la définition des attributions des délégués d'atelier, sera discuté demain et probablement adopté avant la séance plénière.

« La sous-commission des dispositions d'ordre général et annexes a examiné les mesures qui rentrent dans ce cadre. Elle continuera demain à 15 heures car elle n'a pu conclure ce soir en raison du manque de temps. »

Le 3 juin, les sous-commissions se réunissent à nouveau et il est entendu que la séance plénière de la commission générale leur succédera, mais dès le début de cette dernière des difficultés surgissent : les occupations d'usines n'ont pas cessé. Au contraire, le mouvement s'étend, il intéresse maintenant, dit-on, plus de trois cents établissements, pour les seules industries des métaux de la région parisienne. Les délégués patronaux réclament à nouveau les évacuations des usines.

M. Frossard propose alors à la commission de suspendre ses travaux et demande au président du conseil de recevoir séparément la délégation patronale et la délégation ouvrière pour rechercher les éléments de conciliation. Le ministre du travail espère reprendre, dès le lendemain les conversations. En réalité, les pourparlers sont rompus, ils ne reprendront qu'après la signature de l'accord que l'on désignera sous le nom d'accord Matignon. Entre temps le nombre des grévistes ne cesse de s'accroître.

L'ACCORD MATIGNON : 7-8 JUIN 1936.

Le 7 juin, à 15 h. 15, une conférence se réunit à l'hôtel Matignon, sous la présidence de M. Léon Blum que les élections viennent de porter à la présidence du conseil. Elle groupait les représentants des deux organisations représentatives du Patronat et du salariat français, la confédération générale de la production française (C. G. P. F.) et la confédération générale du travail (C. G. T.). Les représentants patronaux sont MM. Duchemin, Richemond, Dalbouze, Lambert-Ribot,

les délégués ouvriers, M. Jouhaux, secrétaire général de la C. G. T., MM. René Belin, Frachon, Semat, Cordier et Milan. A 18 heures, les journalistes savaient que les parties s'étaient mises d'accord sur trois points : le droit syndical, les délégués d'ateliers et les salaires et qu'elles délibéraient sur la reprise du travail.

Les délégations ouvrières et patronales se réunissent à nouveau à 23 h. 30, à l'hôtel Matignon, sous la présidence de M. Salengro, ministre de l'intérieur. A minuit 15, l'accord entre les représentants de la C. G. P. F. et de la C. G. T. était conclu. On devait le désigner très vite sous le nom d'« Accord Matignon » et sans doute est-il destiné à figurer sous ce nom dans les annales du syndicalisme comme l'une des victoires les plus éclatantes de ce dernier.

L'accord intervenu dans la nuit du 7 au 8 juin 1936 se rattache directement à l'histoire des conventions collectives de travail. L'art. 1^{er} porte, en effet : « La délégation patronale « admet l'établissement immédiat de contrats collectifs de « travail. »

Et l'art. 2 dispose que ces contrats « devront comprendre « notamment les art. 3 à 5 ci-après ».

Les articles visés sont relatifs au droit syndical, aux salaires, aux délégués ouvriers. Le texte en est le suivant :

ARTICLE 3. — L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que les droits pour les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre 3 du Code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement.

Si une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un travailleur comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

ARTICLE 4. — Les salaires réels pratiqués pour tous les ouvriers à la date du 25 mai 1936 seront, du jour de la reprise du travail, rajustés suivant une échelle décroissante commençant à 15 % pour les salaires les moins élevés pour arriver à 7 % pour les salaires les plus élevés.

Le total des salaires de chaque établissement ne devant en aucun cas être augmenté de plus de 12 %, les augmentations de salaires consenties depuis la date précitée seront imputées sur les rajustements ci-dessus définis. Toutefois, ces augmentations resteront acquises pour leur partie excédant lesdits rajustements.

Les négociations pour la fixation par contrat collectif de salaires minima par région et par catégorie qui vont s'engager immédiatement devront concerner en particulier le rajustement nécessaire des salaires anormalement bas.

La délégation patronale s'engage à procéder au rajustement nécessaire pour maintenir une relation normale entre les appointements des employés et les salaires.

ARTICLE 5. — En dehors des cas particuliers déjà réglés par la loi, dans chaque établissement employant plus de dix ouvriers.

Après accord entre organisations syndicales ou, à défaut, entre les intéressés, il sera institué deux (titulaires) ou plusieurs délégués ouvriers (titulaires et suppléants) suivant l'importance de l'établissement. Ces délégués ont qualité pour présenter à la direction les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites visant l'application des lois, décrets, règlements du Code du travail, des tarifs de salaires et des mesures d'hygiène et de sécurité.

Seront électeurs tous les ouvriers et ouvrières âgés de dix-huit ans, à condition d'avoir au moins trois mois de présence à l'établissement au moment de l'élection et de ne pas avoir été privés de leurs droits civiques.

Seront éligibles les électeurs définis ci-dessus, de nationalité française, âgés d'au moins vingt-cinq ans, travaillant dans l'établissement sans interruption depuis un an, sous réserve que cette durée de présence devra être abaissée si elle réduit à moins de cinq le nombre des éligibles.

Les ouvriers tenant commerce de détail, de quelque nature que ce soit, soit par eux-mêmes, soit par leur conjoint, ne sont pas éligibles.

On ne sera pas étonné de retrouver, dans l'art. 3 relatif au droit syndical, une rédaction très proche de celle qui a été

adoptée le 1^{er} juin lors des pourparlers relatifs à l'élaboration de la convention collective des ouvriers métallurgistes de la région parisienne. Le texte de l'art. 3 sera d'ailleurs reproduit intégralement dans la convention signée postérieurement.

L'art. 4 prévoit une augmentation de salaires de 7 à 15 %, il déclare que les négociations pour la *fixation* par contrat collectif de *salaires minima par région et par catégorie* qui vont s'engager immédiatement devront concerner en particulier le rajustement des salaires anormalement bas.

Enfin, l'art. 5 relatif aux délégués ouvriers fixe le cadre d'une disposition qui se retrouvera dans la plupart des conventions collectives futures.

Les art. 6 et 7 prévoient la reprise du travail.

La délégation patronale s'engage « à ce qu'il ne soit pris « aucune sanction pour fait de grève » (art. 6).

La délégation confédérale ouvrière s'engage à demander « aux travailleurs en grève de décider la reprise du travail « dès que les directions des établissements auront accepté « l'accord général intervenu, et dès que les pourparlers relatifs à son application auront été engagés entre les directions et le personnel des établissements ».

Ainsi il est établi que des pourparlers tendant à la conclusion de conventions collectives de travail vont s'engager *immédiatement*. Il est entendu, d'autre part, que ces conventions, qui sont le gage de la reprise du travail, devront comprendre des dispositions relatives à la reconnaissance du droit syndical, la fixation de « salaires minima par région et par catégorie », l'institution de délégués du personnel.

L'élaboration de la convention de la métallurgie est allégée de l'hypothèque qui la grevait, à savoir : « les occupations d'usines » et, sans doute, va-t-on s'acheminer vers la reprise des pourparlers. Mais il y a plus, les représentants de la C. G. P. F. et de la C. G. T. viennent, en effet, d'esquisser avant la lettre, l'art. 31 *vc* de la future loi sur les conventions collectives de travail.

LA REPRISE DES POURPARLERS RELATIFS A LA CONVENTION
COLLECTIVE DE TRAVAIL DE LA MÉTALLURGIE
(9 juin 1936).

Les formules d'ordre général relatives à la liberté syndicale et à l'institution de délégués du personnel ayant été élaborées par l'Accord Matignon, il restait à examiner une série de dispositions propres à la métallurgie et notamment à établir un barème de salaires « par catégories et par industries ».

Le 8 juin, M. Lebas, ministre du travail, réunit les représentants ouvriers et patronaux de la métallurgie, qui se mirent d'accord pour la reprise immédiate des travaux des sous-commissions antérieurement constituées. Ces travaux se poursuivent les jours suivants et, le 11 juin, la conférence plénière peut désigner une commission de rédaction qui se mit immédiatement à l'œuvre.

Les délégations patronale, d'abord, puis ouvrière, apportèrent l'accord de leurs mandants les 11 et 12 juin.

La convention collective de travail réglant « les rapports entre employeurs et ouvriers des industries métallurgiques, « mécaniques et connexes de la région parisienne, » fut enfin signée le vendredi 12 juin 1936, à 22 heures, au ministère du travail, au cours d'une conférence présidée par M. J. Lebas, ministre du travail.

Le ministre du travail publia un communiqué dont nous reproduisons ci-après des extraits :

.

« Le ministre s'est félicité, avec les deux délégations, de l'entente intervenue qui doit inaugurer une ère nouvelle de collaboration cordiale et confiante entre les deux parties.

« Le ministre a recommandé en outre aux industriels d'accepter :

« 1^o Au cas, qu'il estime improbable, où la loi sur les congés payés ne serait pas votée avant le 1^{er} juillet prochain, ils consentent à organiser pour 1936, le 1^{er} octobre, les congés d'ouvriers payés : de 2 jours

pour 3 mois de présence ; 4 jours pour 6 mois et 6 jours pour 9 mois.

« 2^o Que, dans le but d'apaisement, étant formellement reconnu par les délégations ouvrières que le principe de paiement des jours de grève ne saurait être invoqué, il soit envisagé une allocation sur la base suivante : Franchise de deux jours de grève ; limitation à 6 jours des journées de grève retenue pour le calcul de l'allocation ; dans ces limites : 10 francs pour le célibataire, 15 francs pour l'ouvrier marié, 20 francs pour le chef de famille ayant des enfants.

« Le président de la délégation patronale a déclaré qu'il transmettrait les recommandations du ministre aux industriels.

« Le travail reprendra lundi matin aux heures normales dans tous les établissements. »

2^o Elaboration de la loi relative aux conventions collectives de travail, pendant les journées de juin.

LES TRAVAUX PARLEMENTAIRES : 9-19 JUIN 1936.

A deux jours à peine de l'Accord Matignon, le mardi 9 juin 1936, M. Léon Blum, président du conseil, dépose cinq projets de lois sur le bureau de la Chambre des députés. L'un d'eux constitue le « Projet de loi modifiant et complétant le « chapitre IV *bis* du Titre II du Livre I^{er} du Code du travail : « De la convention collective de travail » (*Journ. off.*, doc. parl. n^o 189).

M. le Président du conseil insiste sur la nécessité d'adopter une procédure expéditive. « Nous sommes, Messieurs, vous le savez, dit-il, dans des circonstances où chaque heure compte. »

En attendant la désignation des commissions permanentes, qui sont l'émanation des groupes non encore constitués au début de la législature, il demande la désignation d'une commission spéciale. La séance suivante est fixée au jeudi 11 juin. M. Croizat, député de la Loire, dépose son rapport à cette date (*Journ. off.*, doc. parl., n^o 224). Le projet discuté et adopté le même jour par la Chambre (*Journ. off.* du 12 juin

1936, débats parl., p. 1393), est transmis au Sénat le lendemain, 12 juin (*Journ. off.*, doc. parl., n° 453). M. Bender, sénateur du Rhône, dépose son rapport le 16 (*Journ. off.*, doc. parl., n° 462).

La discussion et l'adoption sont réalisées les 17 et 18 juin 1936 (*Journ. off.* 18-19, débats parl., p. 518-530).

Le projet modifié revient à la Chambre des députés le 19 juin (*Journ. off.*, doc. parl. annexes, n° 343). M. Sérol, député de la Loire, dépose son rapport le même jour. Le projet est discuté et adopté le 19 juin 1936 (*Journ. off.* du 20 juin 1936, débats parl., p. 1512).

« Chaque heure compte » : Les travaux parlementaires n'ont guère duré que dix jours.

La loi modifiant et complétant le chapitre IV *bis* du Titre II du Livre I^{er} du Code du travail : « de la convention collective de travail » est promulguée le 24 juin 1936 et publiée au *Journal officiel* du 26 juin 1936.

Ajoutons que le décret d'application prévu par l'art. 31 *vg* de la loi n'a pas encore été pris à l'heure actuelle. La loi a fonctionné pratiquement dès sa parution, à l'aide des traditions administratives.

DEUXIÈME PARTIE

La loi du 24 juin 1936.

**Un type de convention collective :
la convention de droit privé à effets
réglementaires.**

TITRE I

La loi du 24 juin 1936. Ses caractères essentiels.

CHAPITRE PREMIER

**La loi organise l'extension,
par voie réglementaire,
d'une réglementation de droit privé.**

*Section I. — La loi du 24 juin 1936 laisse subsister le système
des réglementations de droit privé.*

La loi du 24 juin 1936, modifiant et complétant le chapitre IV *bis* du Titre II du Livre I^{er} du Code du travail « De la convention collective du travail », apparaît comme une loi *complémentaire*. Elle laisse subsister, en effet, toutes les dispositions de la loi du 25 mars 1919 (art. 31 *a* à 31 *x* et 32 du Titre II, Livre I^{er} du Code du Travail). Elle ne modifie cette loi que sur deux points (art. 31 *c* et 31 *j*) et n'y ajoute qu'une section nouvelle constituée par les art. 31 *va* à 31 *vg* qui s'insèrent naturellement entre les art. 31 *v* et 31 *x* des anciennes dispositions.

La loi du 24 juin 1936 maintient en conséquence toute la réglementation antérieure, c'est-à-dire le système des réglementations de droit privé, qui ne revêtent qu'exceptionnellement un caractère institutionnel.

A. — Avant comme après la loi du 24 juin 1936, la convention collective reste définie par un même texte : l'art. 31 du chapitre IV *bis* du Titre II du Livre I^{er} du Code du travail. C'est « un contrat relatif aux conditions du travail ». Elle

« détermine les engagements pris par chacune des parties envers l'autre partie et, notamment, certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats de travail individuels ou d'équipe que les personnes liées par la convention, passent, soit entre elles, soit avec des tiers, pour le genre de travail qui fait l'objet de ladite convention. »

La loi du 24 juin 1936 indique, il est vrai, dans l'art. 31 *va* qu'une commission mixte se réunira en vue de la conclusion d'une convention collective :

« ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et employés d'une branche d'industrie ou de commerce déterminée pour une région déterminée ou pour l'ensemble du territoire ».

Mais cette formule ne constitue pas une définition nouvelle de la convention collective, elle se borne à préciser l'objet d'une convention antérieurement définie.

B. — Avant comme après la loi du 24 juin 1936, les conventions collectives sont rédigées par les parties elles-mêmes. L'administration ne saurait à aucun titre s'ingérer dans leur rédaction : la convention reste l'œuvre des parties intéressées.

C. — Les conventions sont sanctionnées en 1936 comme en 1919 par les mêmes actions et celles-ci restent exclusivement définies par la loi du 25 mars 1919.

D. — Les conventions collectives continuent, après la loi du 24 juin 1936, à prendre fin conformément aux règles du droit contractuel, soit par l'échéance du terme prévu, soit par l'accord intervenant entre parties contractantes.

Ainsi les réglementations de droit privé instituées par la loi du 25 mars 1919 subsistent après le vote de la loi du 24 juin 1936.

Mais la grande originalité de cette dernière réside dans la détermination du champ d'application de la convention. La loi du 24 juin 1936 organise en effet l'extension par voie réglementaire des dispositions d'une convention de droit privé, à des tiers.

Cette notion d'*extension* qui est la pièce maîtresse de la nouvelle loi mérite d'être approfondie.

Section II. — De la notion d'extension.

Nous avons vu que la loi du 25 mars 1919 avait tenu pour essentiel de n'engager personne contre sa volonté et qu'elle avait pris, à ce sujet, toute une série de mesures tendant à sauvegarder le libre arbitre des intéressés. C'est ainsi par exemple que les membres d'un groupement signataire conservent la faculté d'échapper aux dispositions d'une convention en donnant leur démission de ce groupement dans un délai déterminé. D'autre part, la convention de la loi de 1919 ne peut s'imposer à un non contractant que si celui-ci adhère expressément à la convention ou devient membre d'un groupement signataire. Sous un tel régime, l'extension d'une convention à des tiers est essentiellement fonction de la bonne volonté de ceux-ci. Or, la loi du 24 juin 1936 a réalisé une réforme profonde en permettant d'étendre les dispositions d'une convention collective à des non-contractants non plus seulement par voie d'engagements contractuels, par voie d'adhésions, *mais par un acte d'autorité de la puissance publique, en l'espèce un arrêté du ministre du travail, qui va conférer à la réglementation de droit privé, qui seule existe à l'origine, le caractère nouveau de réglementation de droit public.*

Ainsi apparaît, à côté de la convention de la loi du 25 mars 1919, qui constitue une réglementation de droit privé à effets encore essentiellement sinon exclusivement contractuels,

une nouvelle convention qui, tout en restant de par sa nature une réglementation de droit privé, va produire à la suite de la prise de l'arrêté ministériel des effets de droit public. La convention collective de la loi du 24 juin 1936 apparaît en conséquence comme une *convention de droit privé à effets réglementaires*.

La formule nous fait déjà présumer la nature complexe de l'institution.

Section III. — Des conséquences tirées par le législateur de la notion de réglementation publique.

La mesure qui consiste à imposer à des individus des obligations auxquelles ils n'ont pas consenti revêt évidemment une gravité particulière. Aussi bien la notion de réglementation publique implique-t-elle, de par sa nature même, la nécessité pour le législateur de prendre différentes précautions de nature à garantir les intérêts de tous ceux à qui vont s'imposer les obligations en cause. En notre matière, nous voyons effectivement le législateur édicter diverses mesures qui s'inspirent du caractère réglementaire des effets de la convention collective étendue par voie d'autorité.

Nous examinerons successivement ces différentes mesures.

A. De la conclusion des conventions susceptibles d'être étendues. — Nous avons indiqué que ces conventions étaient comme celles de la loi de 1919 rédigées par les intéressés eux-mêmes et non par l'administration. C'est évidemment une conception qui relève du droit privé et non pas du droit public. Mais le législateur a cependant pris en la matière différentes mesures qui débordent le cadre du droit contractuel :

a) S'il est exact que les conventions sont, avant comme après la loi de 1936, rédigées par les intéressés eux-mêmes et non par l'administration, il convient de noter que la loi nouvelle précise quels sont les intéressés qui seuls pourront

assumer dans certaines conditions la conclusion de conventions susceptibles d'être étendues. Aux termes de la loi, les dites conventions doivent être l'œuvre des organisations syndicales patronales et ouvrières « les plus représentatives » de la branche d'industrie ou de commerce pour la région considérée, réunies en commission mixte. Nous préciserons plus loin la notion délicate d'organisations les plus représentatives. Bornons-nous ici à préciser que si les conventions de la loi du 24 juin 1936 sont bien l'œuvre des intéressés eux-mêmes, elles émanent d'une partie seulement de ces intéressés, en l'espèce des éléments professionnels considérés comme l'élite représentative de la profession en cause, réunis en commission mixte.

b) La loi n'oblige pas impérativement les parties à rédiger une convention collective mais elle décide tout au moins que le ministre du travail (ou son représentant) a qualité pour provoquer sur la demande d'une organisation intéressée, la réunion d'une commission mixte, chargée de rédiger la convention susceptible d'être étendue. Ainsi l'administration peut-elle prendre des mesures pour que la convention soit rédigée.

c) Lorsque des particuliers passent un accord ils restent libres de fixer comme ils l'entendent le contenu de celui-ci, sous la seule condition de ne rien convenir qui soit contraire aux lois ou à l'ordre public. Or la loi du 24 juin 1936, qui laisse aux professionnels le soin de rédiger l'accord qu'ils passent entre eux, a cependant énuméré un certain nombre de dispositions qui doivent *obligatoirement* être insérées dans la convention.

Il y a là une série de mesures qui ne peut s'expliquer et se justifier que par un souci d'intérêt supérieur et général qui relève du droit public et non plus du droit contractuel.

B. *De l'extension de la convention à des tiers.* — La convention privée s'étendant par voie d'adhésion, de consentement et nul ne pouvant être tenu contre sa volonté, il suffit pour

que l'extension de la convention se réalise d'exiger la preuve du consentement de l'intéressé. En notre matière l'extension se fait par mesure d'autorité publique. Cette mesure doit donc s'entourer des garanties qui accompagnent normalement les actes de droit public. La loi admet effectivement qu'une convention collective ne saurait être étendue *de facto* aux tiers et elle organise toute une procédure spéciale, la procédure d'extension, assez longue et complexe, qui apparaît comme la garantie indispensable des intérêts des administrés à qui la convention va s'imposer en dehors de leur consentement explicite. La procédure doit, par application de la même idée, être renouvelée pour chaque convention et, qui plus est, pour chaque additif ou modification apportée à une convention déjà étendue.

C. *Des sanctions.* — Puisqu'il s'agit, en l'espèce, d'une réglementation légale des conditions de travail, on est amené à penser que le législateur a organisé un contrôle légal tendant à vérifier si la convention collective est bien appliquée et à prononcer des sanctions pénales contre ceux qui contreviennent aux dispositions de la convention. Or, il n'en est rien. La loi reste muette sur la question du contrôle légal qui, faute de dispositions expresse, ne peut être exercé par les inspecteurs du travail. Elle n'édicte non plus aucune peine, amende ou emprisonnement contre les réfractaires. La loi qui donne des effets de droit public à la convention ne sanctionne cette convention à effets réglementaires que par les seules actions d'ordre privé qui appartiennent aux signataires de la convention privée.

La violation de la convention n'entraîne donc, sous réserve de l'application contestée de l'art. 471, § 15 du Code pénal, que des sanctions civiles et morales. L'absence de contrôle et de sanctions pénales s'explique sans doute par l'origine et l'histoire de la réglementation de droit privé devenue réglementation de droit public. Elle s'explique peut-être aussi par le souci — sans doute inconscient — de ne pas priver

d'une possibilité de justification l'acte de grève intervenant après une violation de la convention.

Il n'en est pas moins vrai que le législateur n'a pas tiré du caractère réglementaire qu'il a attribué à la convention collective de la loi de 1936 toutes les conséquences que la notion de droit public paraissait devoir entraîner.

D. De l'extinction des obligations résultant de la convention étendue. — Les actes législatifs ou administratifs cessent normalement de produire des effets lorsque l'échéance y prévue vient à terme ou lorsque un acte de même nature vient rapporter la mesure prise. Les obligations contenues dans un arrêté ministériel disparaissent donc habituellement par l'effet d'un second arrêté annulant les dispositions édictées par le premier. En la matière, nous avons vu que la convention de droit privé devenait réglementation de droit public par l'effet d'un arrêté du ministre du travail. Il semble donc par application des règles de droit public que cette réglementation ne puisse disparaître que par l'effet d'un second arrêté du ministre du travail. La loi du 24 juin 1936 a effectivement admis, aux termes de l'art. 31 *vb* 2^e al., que le ministre du travail pourrait rapporter l'arrêté d'extension dans les formes prévues pour la prise de cet arrêté « lorsqu'il apparaîtra que la convention collective ne répond plus à la situation économique de la branche d'industrie ou de commerce intéressée dans la région considérée ».

Il y a plus, le 1^{er} al. de l'art. 31 *f* décide, en effet, que l'arrêté « cessera d'avoir effet lorsque les parties contractantes « existantes se seront mises d'accord pour le dénoncer, le « reviser, le modifier ». Sans doute faut-il entendre que l'arrêté cessera d'avoir effet lorsque les parties se seront mises d'accord pour dénoncer, reviser ou modifier la convention qui sert de base à l'arrêté. Nous n'en sommes pas moins en présence de ce fait exorbitant de droit commun qu'un acte de droit public, à savoir l'arrêté ministériel, peut cesser d'avoir effet en dehors de toute initiative de l'autorité de droit public par

l'initiative de personnes de droit privé, qui se dégagent volontairement. Sans doute la solution se justifie-t-elle : Lorsque les parties ont dénoncé l'accord privé qui sert de base à la réglementation de droit public, l'arrêté ministériel n'est plus qu'une disposition formelle vidée de tout contenu, il n'a plus de cause juridique. De même que la rédaction du texte échappe à l'initiative du ministre de même la dénonciation du même texte lui échappe-t-elle aussi.

Rien ne saurait mieux faire ressortir la complexité d'une institution qui s'insère mal dans les anciens cadres parce qu'elle relève de deux disciplines juridiques : le droit privé et le droit public.

Pouvons-nous désormais tenter de fixer la nature juridique de la convention collective ?

Nous avons vu que, dès avant 1919, la convention qui nous occupe débordait le cadre des contrats classiques : mandat, gestion d'affaires, stipulation pour autrui... Après 1919, l'institution nouvelle s'éloigne de la notion même de contrat. Il est facile de mesurer, après le vote de la loi du 24 juin 1936, combien s'est accentuée la scission entre l'institution nouvelle et les institutions habituelles.

Nous sommes en face d'un droit nouveau qui s'élabore. L'avenir dira si la notion originale de « convention de droit privé à effets réglementaires » deviendra, comme nous le croyons, le noyau de toute une nouvelle catégorie d'institutions caractérisée par l'alliance des deux branches du droit traditionnellement distinctes : le droit privé et le droit public.

Section IV. — La convention étendue relève de deux disciplines juridiques : le droit privé et le droit public.

Il ressort des explications que nous avons données ci-dessus que la convention collective de la loi du 24 juin 1936 relève à la fois du droit public et du droit privé. Nous systématiserons brièvement ici les indications résultant de nos précédents développements.

A. *Rédaction de la convention.* — La convention collective est rédigée par les intéressés eux-mêmes, conformément aux règles du *droit privé*, mais :

a) La loi précise que la convention ne pourra être rédigée que par certaines formations d'intéressés réunies en commission mixte ;

b) Le ministre du travail ou son représentant a qualité pour provoquer la réunion de la commission mixte chargée de rédiger la convention ;

c) Les parties sont *obligatoirement* tenues d'insérer certaines dispositions dans la convention.

Or, ces mesures relèvent et ne peuvent se justifier, que par des préoccupations relevant du *droit public*.

B. *L'extension* des effets de la réglementation de droit privé à des tiers s'opère par mesure de *droit public* et s'accompagne des formalités qui entourent normalement les mesures réglementaires.

C. *Sanctions.* — La convention de droit privé étendue à des tiers par mesure réglementaire ne comporte sous réserve de l'application contestée de l'art. 471, § 15 du Code pénal que des *sanctions* civiles relevant du *droit privé* à l'exclusion de sanctions pénales relevant du droit public.

D. *Extinction des effets de l'arrêté d'extension.* — L'arrêté d'extension, mesure réglementaire, peut cesser d'avoir effet conformément aux règles du *droit public* mais il cesse plus généralement d'avoir effet lorsque les parties ont mis fin, conformément aux règles du droit privé, à l'accord privé qui seul existait avant la prise de l'arrêté.

CHAPITRE II

La loi organise dans le cadre de la profession et de la région une réglementation des conditions de travail des salariés. Elle ne réalise pas l'organisation complète de la profession.

Section I. — La notion de profession.

La convention collective de travail visée par la loi du 24 juin 1936 a pour objet de régler les rapports entre employeurs et employés d'« une branche d'industrie ou de commerce déterminée ». Des conventions interviendront donc, selon le vœu du législateur, dans la métallurgie, le textile, le bâtiment, etc...

Une telle conception implique évidemment l'idée de « profession ». Aussi bien, voyons-nous constamment ce vocable employé au cours des débats parlementaires. Écoutons, notamment, M. Léon Blum, président du conseil : « L'objet du texte discuté », dit-il, le 18 juin 1936, au Sénat « est précisément d'organiser des rapports stables et durables entre l'ensemble des représentants ouvriers et patronaux d'une profession... ».

Le mot « profession » est employé, dans la citation ci-dessus, comme synonyme de branche d'industrie ou de commerce ; mais il a un sens plus précis et plus courant, celui de métier, d'état. Il existe, à ce point de vue, une profession de dessinateur, une profession d'ingénieur, etc...

Or, la loi n'a pas considéré le métier : elle vise exclusivement la branche d'industrie ou de commerce. Si donc on admet qu'elle vise tacitement la profession, il y a lieu de préciser qu'il faut entendre seulement par ce vocable « la branche d'industrie ou de commerce ».

Il s'ensuit que les conventions ne doivent pas s'établir ne considération du métier pris indépendamment de la branche d'industrie ou de commerce auxquelles il se rattache, mais dans le cadre d'une branche d'industrie ou de commerce. Par contre, il appartient à la convention intéressant une branche d'industrie ou de commerce quelconque de prévoir le sort de tous les collaborateurs appartenant à cette branche, quel que soit le métier qu'ils exercent. La convention de la branche d'industrie « métallurgie » par exemple, devra prévoir dans ses barèmes les dessinateurs travaillant dans la métallurgie et la convention du textile devrait régler le sort des dessinateurs employés dans les entreprises textiles. La réglementation des conditions de travail des dessinateurs, par exemple, se trouvera donc, en conséquence du cadre adopté par le législateur, dispersée dans les conventions intéressant les diverses branches d'industrie qui emploient des dessinateurs. Le même raisonnement pourrait être fait pour les employés de bureau, les sténo-dactylographes, par exemple. A ce titre, il n'est pas indifférent, en théorie tout au moins, d'« entrer » dans telle ou telle branche d'industrie ou de commerce déterminée.

La formule légale comporte une autre conséquence : Les branches d'activité qui ne se rattachent ni au commerce ni à l'industrie échappent à l'emprise de la loi du 24 juin 1936. Le champ d'application de celle-ci apparaît donc comme singulièrement plus limité que celui de la loi du 25 mars 1919. Un projet de loi a dû être préparé pour régler la question des conventions collectives dans l'agriculture. Un autre projet, actuellement devant la Chambre, vise notamment les professions libérales.

Section II. — La notion de région.

La notion de région ne revêt pas, en notre matière, un moindre importance que celle de profession. Sans doute, la loi

viser-t-elle des réglementations nationales, mais il semble bien que celles-ci ne puissent intervenir que lorsque les conditions de la profession se trouveront uniformisées sur tout le territoire, situation qui est exceptionnelle. Nous en voyons un exemple dans l'imprimerie qui, en raison de la facilité des envois de manuscrits et des imprimés et de l'unification des méthodes n'a pas de patrie locale. Mais dans les autres hypothèses, la réglementation de la profession devra s'adapter aux exigences régionales et il est bien évident que la région correspond ici au domaine d'exercice de ladite profession dans des conditions déterminées, indépendamment de toute autre considération historique, géographique ou administrative.

Section III. — La loi du 24 juin 1936
ne poursuit qu'un but social.

Il s'agit donc, dira-t-on, de rédiger, dans un cadre local, « la loi du métier ». Chaque branche d'industrie ou de commerce va recevoir des mains du législateur un Code local de la profession, rédigé par des professionnels. Il ne faut cependant pas s'y tromper. La loi du 24 juin 1936 ne réalise pas une organisation d'ensemble de la branche d'industrie ou de commerce considérée. Les textes qui se proposeraient de réaliser une telle organisation auraient, en réalité, un domaine infiniment plus large que celui qui revient au texte qui nous occupe. Ils devraient régler, non seulement les rapports entre les chefs d'entreprise et leur personnel, mais encore les rapports entre les chefs d'entreprise les uns avec les autres et les rapports entre les professionnels et la clientèle. Ils pourraient astreindre, par exemple, les patrons exerçant une branche du commerce de détail, à ouvrir et à fermer boutique à des heures déterminées, même en l'absence de personnel..., etc.

Les textes de cette nature, abordant les domaines économiques et financiers, permettraient, peut-être, de réglementer la concurrence dans tous ses domaines. La loi du 24 juin 1936

est toute autre. Elle poursuit exclusivement un but social et pour atteindre celui-ci, il lui suffit de réglementer les rapports existant entre le chef d'entreprise et son personnel, d'organiser les conditions de travail des salariés, ce n'est qu'incidemment qu'elle va réglementer la concurrence sur un terrain limité : le prix de la main-d'œuvre.

Ainsi la loi du 24 juin 1936 peut constituer un des éléments de l'organisation professionnelle, plus exactement « un commencement d'organisation », elle ne constitue pas une organisation d'ensemble, un statut économique de la branche d'industrie (ou de commerce) en cause. C'est une loi exclusivement sociale, non pas une loi économique.

TITRE II

Commentaire théorique et pratique de la loi du 24 juin 1936.

CHAPITRE PREMIER

Champ d'application de la loi du 24 juin 1936.

La loi du 24 juin 1936 ne vise que les entreprises d'« une branche d'industrie ou de commerce déterminée ».

Il s'ensuit qu'elle n'est pas applicable :

1° *A l'agriculture.* — Nous préciserons, à ce sujet, qu'un projet de loi « sur l'organisation professionnelle des rapports « entre employeurs et employés par conventions collectives « dans les professions agricoles » a été préparé par M. le ministre de l'agriculture. Ce projet a été déposé à la Chambre des députés le 26 novembre 1936 (Doc. parl., n° 1356). Il a été adopté le 26 février 1937 et transmis au Sénat le 2 mars (Doc. parl., n° 89).

La rédaction d'un statut spécial aux conventions collectives de travail dans l'agriculture se justifie par les motifs suivants :

1. Les conditions de travail sont beaucoup moins unifiées dans l'agriculture que dans l'industrie ;
2. Les employeurs et ouvriers sont beaucoup plus dispersés dans l'agriculture que dans le commerce et dans l'industrie.

Le projet conserve, toutefois, le cadre de la loi du 24 juin 1936. Nous nous bornons à signaler les divergences ci-après :

— Les commissions mixtes, chargées d'élaborer les conventions, sont, pour répondre à la diversité inévitable des conditions de travail dans l'agriculture, constituées selon les besoins « sur le plan national, régional, départemental, sur « le plan de l'arrondissement ou du canton ».

— Les organisations appelées à participer aux travaux des commissions mixtes, doivent figurer sur une liste dressée par M. le ministre de l'agriculture, dans certaines conditions.

— La convention collective ne doit pas nécessairement contenir de dispositions relatives à l'apprentissage, ce qui se conçoit étant donné la nature des professions intéressées ; elle doit, par contre, contenir des dispositions concernant la durée du travail.

— L'arrêté d'extension est pris par M. le ministre de l'agriculture, après consultation de la ou des chambres d'agriculture intéressées ou de l'assemblée permanente des chambres d'agriculture. L'arrêté doit intervenir, au plus tard dans les 2 mois de la date de l'avis publié au *Journal officiel*.

Le projet contient, en outre, des dispositions relatives à la conciliation et à l'arbitrage. Il adopte le principe posé par la loi du 31 déc. 1936 sur la conciliation et l'arbitrage : « Tous « les différends doivent être soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage *avant toute grève ou tout lock-out* », et prévoit, à défaut de procédure conventionnelle, l'organisation des procédures de conciliation et d'arbitrage « dans le cadre des lois existantes ».

Ajoutons qu'en attendant le vote du projet susvisé, rien ne s'oppose à ce que des conventions collectives interviennent dans l'agriculture, dans le cadre de la loi du 25 mars 1919, mais ces conventions ne sont pas susceptibles d'être étendues dans les termes de la loi du 24 juin 1936.

2° *Aux rapports entre propriétaires d'immeubles et concierges.* — L'exploitation d'immeubles revêt un caractère civil.

Par ailleurs, cette exploitation ne constitue pas, en général, l'exercice d'une profession et il n'existe pas, au sens juridique du terme, des syndicats professionnels de propriétaires qui pourraient être parties à une convention collective de la catégorie visée par la loi du 24 juin 1936. Les rapports entre propriétaires d'immeubles ne peuvent, en conséquence, être réglés par des conventions collectives susceptibles d'extension, mais ils peuvent évidemment être réglés par voie d'accords collectifs sous le régime de la loi de 1919.

3° *Aux rapports entre les sociétés mutuelles d'assurances et leur personnel.* — En ce qui concerne les sociétés mutuelles d'assurances, il résulte d'une jurisprudence bien établie que ces dernières sont, à l'exception de celles qui assurent les risques maritimes, des entreprises de caractère civil; il s'ensuit qu'elles ne peuvent passer avec leur personnel des conventions collectives susceptibles d'être généralisées selon la procédure prévue par la loi du 24 juin 1936, elles pourraient, par contre, passer des conventions régies par la loi de 1919.

4° *Aux professions libérales.* — La loi de 1936 ne s'applique pas, d'autre part, aux professions libérales et, notamment, aux rapports entre officiers ministériels et leur personnel. Les professions libérales ne constituent pas, en effet, une branche d'industrie ou de commerce déterminée ».

Il n'est donc pas possible, en l'état actuel des textes de généraliser des conventions collectives passées entre les représentants des avoués, notaires, médecins, par exemple et les représentants de leur personnel.

Ne pourrait-on cependant soutenir qu'une convention, intervenue entre les chirurgiens-dentistes et les mécaniciens travaillant chez eux, peut faire l'objet d'une extension ?

La question est ici plus complexe car le personnel ouvrier intéressé ne semble pas *a priori* participer à l'exercice d'une profession libérale, il travaille en effet dans les mêmes conditions que les mécaniciens de laboratoires. D'autre part, on

pourrait admettre que les chirurgiens-dentistes apparaissent, dans leurs rapports avec les mécaniciens-dentistes non pas tant comme des chirurgiens proprement dits exerçant une profession libérale que comme des fabricants d'appareils de prothèse dentaire. Mais il est difficile de conclure à l'extension. En effet, les chirurgiens-dentistes ne se contentent pas de fabriquer des appareils, ils les conçoivent, et ce faisant, exercent une profession libérale. Leurs ouvriers participent donc à l'exercice de cette profession, malgré les apparences.

Il faut bien reconnaître, au surplus, que le problème posé par les professions libérales déborde largement le cadre du cas envisagé plus haut. Il serait souhaitable en tout état de cause qu'une mesure législative intervienne en vue d'étendre expressément le champ d'application de la loi aux professions non visées par celle-ci.

Un projet de loi sur la question a été préparé au ministère du travail et déposé à la Chambre le 3 juin 1937 (Doc. parl., n° 2525).

Aux termes de ce projet, les dispositions de la loi du 24 juin 1936 sont étendues aux conventions collectives de travail ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et employés des offices publics et ministériels, des professions libérales, des sociétés civiles et des associations. Elles sont étendues également aux conventions ayant pour objet de régler les rapports entre les concierges préposés à la garde, à la surveillance et au service des immeubles à usage d'habitation et leurs employeurs, à l'exclusion des concierges affectés au service personnel du propriétaire.

On voit que ce projet tend à étendre les dispositions de la loi du 24 juin 1936 à toutes les catégories d'intéressés non prévues par celle-ci. Cette réforme établie, certaines difficultés restent susceptibles de se produire en ce qui concerne les parties signataires. S'il existe bien, en effet, des syndicats de médecins, et même une fédération générale des avoués de France, constituée sous la forme syndicale, il n'existe pas de syndicats de notaires ou d'huissiers, de syndicats de proprié-

taires d'immeubles. Or, les conventions susceptibles de faire l'objet d'un arrêté d'extension doivent, aux termes de la loi du 24 juin 1936, intervenir entre organisations syndicales, à l'exclusion de tout autre groupement.

Le projet de loi, conscient des difficultés susceptibles de se produire à cet égard, a prévu qu'

« à défaut d'organisations d'employeurs constituées sous le régime de la législation sur les syndicats professionnels, les dispositions de la loi du 24 juin 1936 sont, dans la mesure où elles visent les organisations syndicales d'employeurs, étendues aux groupements d'employeurs pour l'application de la présente loi ».

Le projet prévoit enfin qu'à défaut d'une section professionnelle compétente du conseil national économique pour donner les avis prévus par les art. 31 *vf* et 31 *vc* du Livre I^{er} du Code du travail, ces avis seront donnés par la commission permanente de ce conseil.

Il va de soi qu'en attendant le vote du projet susvisé les intéressés pourront conclure des conventions sous le régime de la loi de 1919 mais ces conventions ne pourront faire l'objet de la procédure d'extension visée par la loi du 24 juin 1936.

CHAPITRE II

Mode de conclusion de la convention collective susceptible de généralisation.

L'art. 31 *va*, al. 1^{er} du Livre I^{er} du Code du travail prévoit qu'à la demande.

« d'une organisation syndicale patronale ou ouvrière intéressée, le ministre du Travail ou son représentant provoquera la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective de travail ayant pour objet de régler les rapports entre

employeurs et employés d'une branche d'industrie ou de commerce déterminée pour une région déterminée pour l'ensemble du territoire ».

C'est donc par une commission mixte que va être conclue la convention qui fait l'objet de la loi du 24 juin 1936. Nous étudierons successivement la composition, la réunion et le rôle de cette commission. Nous examinerons ensuite le cas où cette commission n'a pu se mettre d'accord.

1^o COMPOSITION DE LA COMMISSION MIXTE.

La commission, prévue par la loi du 24 juin 1936 est une commission mixte, elle sera donc composée des représentants des deux parties en présence : employeurs, d'une part, employés, d'autre part. Mais cette composition appelle de plus amples développements. Les parties représentées elles-mêmes ont été précisées avec soin par la loi. Ce sont non pas des employeurs ou des employés quelconques, mais, aux termes de l'art. 31 *va*, 2^e al. « des organisations syndicales, patronales et ouvrières ». Encore faut-il ajouter qu'il s'agit des organisations

« les plus représentatives de la branche d'industrie ou de commerce pour la région considérée ou s'il s'agit d'une convention nationale, pour l'ensemble du territoire ».

Le texte de l'art. 31 *va*, 2^e al. a donné lieu, au cours des débats parlementaires, à d'assez longues discussions. Il appelle les observations suivantes :

A. — La loi vise « les organisations syndicales ». Il faut entendre par là les syndicats ou unions de syndicats régulièrement constitués au sens de la législation sur les organisations professionnelles (Livre III du Code du travail). Il semble bien, par contre, que l'expression employée par la loi exclue, en raison de sa précision même, les organisations et groupements qui ne constituent pas effectivement des syn-

dicats ou unions de syndicats au sens légal. Ainsi une association constituée sous le régime de la loi de 1901, par exemple, pourrait bien conclure une convention en application de la loi du 25 mars 1919 mais cette convention ne saurait faire l'objet d'un arrêté d'extension. Cette interprétation littérale entraîne des conséquences fâcheuses, soit qu'elle oblige des associations alors même qu'elles seraient les plus représentatives à s'abstenir de toute participation aux travaux de la commission mixte, soit qu'elle conduise à ne pas mettre en jeu la procédure d'extension à l'occasion de conventions signées par ces associations. Ces inconvénients se sont révélés en pratique, notamment en ce qui concerne les employés de commerce (1). Les groupements patronaux ne constituent que rarement en la matière des syndicats proprement dits. Les patrons intéressés qui ne peuvent se constituer régulièrement en syndicat, en raison de la diversité de leurs professions, se groupent, en effet, le plus souvent en associations constituées sous le régime de la loi de 1901. Les employés de commerce, se disant privés du bénéfice de la loi du 24 juin 1936, ont réclamé avec insistance une interprétation libérale de l'expression légale. Cette interprétation a été admise, le 28 octobre 1937, par un avis du Conseil d'Etat : « considérant... qu'en employant l'expression générale d'organisations syndicales, sans aucune référence aux conditions exigées par la loi pour la constitution des syndicats professionnels, le législateur a entendu viser toutes les organisations professionnelles légalement constituées et ayant un objet syndical, tel qu'il est défini par l'art. 1^{er} du Livre III du Code du travail... qu'ainsi les conventions collectives de travail régies par la loi du 24 juin 1936. peuvent être conclues par des groupements professionnels constitués sous la forme d'associations de la loi du 1^{er} juillet 1901... »

Peut-être serait-il, cependant, souhaitable que la loi du 24 juin 1936 soit complétée sur ce point par une disposition

(1) Adde, *Les voyageurs de commerce...*

analogue à celle qui figure dans le projet de loi sur les professions libérales (V. ci-dessus) assimilant aux syndicats professionnels d'employeurs les groupements professionnels d'employeurs.

Nous ne méconnaissions pas toutefois que la rédaction de conventions spéciales aux employés de commerce par exemple — dont la réforme sus-indiquée favoriserait la conclusion — paraît, en réalité, contraire à l'un des principes directeurs de la loi, celui en vertu duquel le législateur a pris pour cadre de la fixation des conditions de travail la branche d'industrie ou de commerce déterminée. Ce principe a d'ailleurs non pas pour effet de priver les employés de commerce du bénéfice de la loi du 24 juin 1936 mais seulement d'imposer le règlement des conditions de travail des employés de commerce à l'occasion de la rédaction des conventions relatives à la branche de commerce ou d'industrie dont dépendent ces employés.

B. — L'art. 31 *va* vise les organisations « patronales et ouvrières ». Il s'agit donc d'une commission paritaire où les deux parties signataires sont représentées.

C. — Enfin, les organisations syndicales, patronales et ouvrières, en présence, doivent être *les plus représentatives* pour la profession et la région considérées.

Il est de principe, en la matière, de rappeler que l'expression « les organisations syndicales, patronales et ouvrières » « les plus représentatives » a été empruntée, par la loi du 24 juin 1936 et antérieurement par la loi du 19 mars 1936 portant institution, organisation et fonctionnement d'un conseil national économique (*J. O.*, 21 mars 1936, p. 3186) à l'art. 389 de la partie 13 du traité de Versailles, qui n'en a d'ailleurs donné aucune définition, mais qui a suscité une décision restée célèbre de la Cour internationale de La Haye, en date du 31 juill. 1922.

Reproduisons ici le commentaire de La Haye.

« On doit évidemment tenir pour les organisations les plus représentatives celles qui *représentent respectivement au mieux* les em-

ployeurs et les travailleurs. Préciser quelles sont ces organisations c'est une question d'espèce qui doit être résolue pour chaque pays au moment même où se fait la désignation. Certes, le nombre d'adhérents n'est pas le seul critère pour juger du caractère représentatif d'une organisation, mais c'est un facteur important ; toutes choses égales d'ailleurs, l'organisation comprenant le plus grand nombre d'adhérents sera l'organisation la plus représentative. Le gouvernement de l'Etat a le devoir de déterminer, d'après les éléments dont il dispose, quelles organisations sont en fait les plus représentatives... »

Ainsi la question de savoir si l'on est en présence des organisations les plus représentatives apparaît essentiellement comme une question de fait qu'il y aura lieu de résoudre, à propos de chaque cas d'espèce.

L'administration a commenté, à son tour, la décision de la Cour de La Haye dans une circulaire, en date du 17 août 1936, adressée par M. le ministre du travail à MM. les préfets (en communication aux inspecteurs du travail et aux ingénieurs des mines) et qui a été publiée au *Journal officiel* du 3 septembre 1936, p. 9392.

Nous reproduisons, ci-après, pour extraits, cette circulaire :

« Ce qu'il y a lieu de retenir de cette décision, c'est que le nombre d'adhérents d'une organisation, s'il est un facteur important, n'est pas nécessairement déterminant. L'administration garde, sous le contrôle éventuel des tribunaux, le pouvoir de désigner, d'après les divers éléments de fait qu'elle croit devoir retenir, quelles sont les organisations syndicales les plus représentatives qu'il y a lieu d'appeler à conclure des conventions collectives de travail, dans les conditions prévues par la loi du 24 juin 1936.

« En dehors du nombre des adhérents, d'autres considérations pourront intervenir, par exemple, la durée pendant laquelle les adhérents ont effectué le versement de leurs cotisations syndicales et l'importance de celles-ci. Etant donné que la création des syndicats professionnels a été dégagée par la loi de toute formalité compliquée ou coûteuse, les syndicats peuvent se constituer avec la plus grande facilité. Aussi, pour pouvoir prétendre au caractère d'organisation la plus représentative, convient-il que, par l'importance des cotisations et la régularité du paiement, un lien présentant une certaine permanence et qui ne soit pas accidentel et temporaire se soit établi entre le syndicat et ses membres. A ce sujet, il y a lieu de rappeler que, pour

les élections par les syndicats ouvriers des représentants ouvriers au Conseil supérieur du travail, il n'est pas tenu compte, pour la détermination du nombre des membres — qui détermine lui-même le nombre de voix de chaque syndicat électeur — des membres qui n'ont pas payé de cotisation dans les six mois précédant le 1^{er} janvier de l'année où ont lieu les élections (art. 11, dernier alinéa, du décret du 31 janvier 1921).

« La valeur de l'adhésion à un syndicat peut également dépendre des conditions dans lesquelles l'adhésion a été donnée ; s'il est établi que cette adhésion n'a pas été réellement libre, qu'elle s'est effectuée sous la pression ou même sous l'influence de certains patrons, on peut se demander dans quelle mesure un tel syndicat est qualifié pour discuter avec les employeurs les intérêts professionnels des ouvriers ou employés. »

Les éléments de décision retenus par le texte ci-dessus reproduit, pour trancher la question de fait, sont les suivants :

- Nombre d'adhérents.
- Durée pendant laquelle les adhérents ont effectué le versement de leurs cotisations syndicales et l'importance de celles-ci.
- Valeur morale de l'adhésion.

Le nombre d'adhérents, élément important, mais non déterminant de décision, sera généralement assez facile à établir en fait. Mais encore, faut-il se défendre des chiffres fictifs qui pourraient être fournis. Tel est le sens des deux derniers éléments retenus dans la circulaire ; il doit s'agir d'adhérents effectifs ayant cotisé et adhéré librement à l'organisation considérée. Il semble que l'on puisse ajouter dans le même esprit, que l'ancienneté d'un syndicat, son activité économique, mais surtout sociale, sont de nature à établir qu'il s'agit d'une organisation sérieuse et non d'une organisation fantôme, créée ou mise en avant pour les besoins de la cause.

C'est à la lumière de ces indications que le problème de fait sera tranché, à l'occasion de chaque procédure de généralisation, dans le cadre de la profession et de la région considérée.

Nous savons maintenant quels sont les caractères que doit revêtir une organisation pour être considérée comme repré-

sentative au sens de la loi. Le problème de l'organisation la plus représentative sera généralement assez aisément résolu en fait lorsqu'il existe une organisation nettement plus importante que les autres. Mais des difficultés sont susceptibles de se produire lorsqu'il existe soit du côté patronal, soit du côté ouvrier plusieurs organisations représentatives à des titres divers ou à peu près également représentatives de la profession considérée.

Le fait se produira fréquemment en pratique puisque l'unité syndicale n'est réalisée ni du côté ouvrier ni du côté patronal. Il existe des syndicats ouvriers rattachés à la C. G. T. (confédération générale du travail), d'autres rattachés à la C. F. T. C. (confédération française des travailleurs chrétiens), d'autres enfin qui ne sont rattachés ni à l'une, ni à l'autre de ces deux organisations. En ce qui concerne les syndicats patronaux on rencontrera souvent, pour une même branche d'industrie ou de commerce, des groupements distincts pour représenter les intérêts de la grande, de la moyenne ou de la petite industrie, du grand, du moyen ou du petit commerce. Faudra-t-il appeler tous les syndicats représentatifs de la profession à participer à la commission mixte ou devra-t-on appeler seulement les plus représentatifs ou même le plus représentatif de la dite profession ?

La première solution ne saurait être retenue — bien qu'elle paraisse conforme à la stricte équité — en présence du texte de loi qui vise les organisations syndicales *les plus représentatives*. C'est au surplus, tout à fait consciemment que le législateur a fait figurer dans la loi les deux mots « le plus ».

On trouve, à ce sujet, dans les débats parlementaires des indications précises.

M. René Coty avait, en effet, demandé au Sénat le 17 juin 1936 (*J. O.* 18 juin, p. 523) la suppression des mots « les plus ». Il se déclarait toutefois décidé à renoncer à son amendement si M. le ministre du travail était disposé à donner au texte

l'interprétation la plus favorable et à ne pas fermer la porte des commissions mixtes aux syndicats qui, sans être « les plus repré-

sentatifs » sont tout de même réellement sérieusement représentatifs de tout ou partie, soit du patronat, soit du personnel... ».

M. le ministre du travail a fait observer en réponse que le système préconisé allait livrer la commission mixte, dès le début de sa formation, « à de sérieuses, à de nombreuses difficultés » car,

« qui donc alors dira que telle organisation qui réclame sa représentation dans une commission mixte est fictive, est fantôme ? Il se trouvera toujours quelqu'un pour nous apporter les preuves de la solidité, de la vitalité de telle organisation. Ce sera très facile... ».

M. Léon Blum, président du conseil, a déclaré d'autre part le même jour au Sénat, ce qui suit :

« Nous tentons un commencement d'organisation (de la profession) et cette tentative est condamnée d'avance... si à l'intérieur des débats d'où sortiront les conventions collectives nous introduisons la multiplicité d'organisations patronales et d'organisations ouvrières, déjà animées les unes contre les autres d'un esprit de concurrence et de rivalité...

« Tout au long de la législation du travail dans ce pays on a considéré que la plus importante, la plus représentative des organisations représentant soit le patronat, soit la classe ouvrière, avait qualité pour traiter en son nom... »

A la suite de ces déclarations, l'amendement de M. Coty fut repoussé par 189 voix contre 108.

Il ne s'agit donc pas de convoquer à la commission mixte les délégués de tous les syndicats représentatifs de la profession mais seulement des organisations « les plus représentatives ».

Mais peut-on tout au moins convoquer plusieurs organisations soit ouvrières, soit patronales lorsqu'il existe des organisations ayant une importance à peu près comparable. Il le semble bien, quelle que soit, d'ailleurs, l'interprétation que l'on donne aux paroles précitées de M. Léon Blum, en présence du texte de la loi qui vise les organisations syndicales patronales et ouvrières les plus représentatives ce qui laisse

supposer qu'il peut y avoir plusieurs organisations soit patronales, soit ouvrières susceptibles d'être considérées comme « les plus représentatives ». La jurisprudence du conseil national économique est dans ce sens (V. aussi M. Brethe de la Gressaye, Les contrats collectifs de travail. *La Gaz. des prud'hommes*, 15 juill. 1936).

Signalons, enfin, que l'administration a, de son côté, suggéré une solution qui paraît de nature à concilier à la fois le texte de la loi et les légitimes soucis du législateur tels qu'ils résultent des débats parlementaires. On lit, en effet, dans la circulaire du 17 août 1936 précitée :

« Il peut cependant se trouver que dans certaines branches d'industrie ou de commerce, plusieurs organisations syndicales apparaissent comme présentant le caractère d'organisations les plus représentatives au sens plus haut indiqué. La meilleure solution dans ce cas est d'amener les organisations qui apparaissent comme étant les plus représentatives à s'entendre pour former au sein de la commission mixte la délégation incontestablement la plus représentative de la profession... »

Rappelons maintenant dans quelles conditions la question s'est présentée devant le conseil national économique.

Ganterie de l'Isère et de la Savoie. — La convention collective intervenue le 20 juin 1936 (additif du 28 septembre 1936), dans l'industrie de la ganterie, précisait que son champ d'application s'étendait aux deux départements de l'Isère et de la Savoie.

Or, les organisations signataires étaient des syndicats de Grenoble et de l'Isère, elles ne paraissaient donc pas *a priori* avoir qualité pour représenter la ganterie de la Savoie. Mais il résultait des renseignements recueillis au cours de la procédure, qu'il n'y avait aucune organisation syndicale, pour l'industrie en cause, dans la Savoie, qui pouvait être, en fait, considérée comme une simple annexe du département de l'Isère. Le conseil national économique a admis, dans ces conditions, que la convention avait bien été signée par les organisations syndicales les plus représentatives pour les deux départements qui constituaient son champ d'application.

Textile du Sud-Est. — La convention intervenue le 20 août 1936, dans l'industrie de la soie et de la rayonne des départements du Sud-Est visait expressément, dans son art. 1^{er}, les industries de tissage et de *moulinage*.

Or, l'organisation patronale la plus représentative du moulinage, à savoir, le syndicat général français du moulinage de la soie, rayonne, et autres textiles, ne figurait pas parmi les signataires de la convention. Il résultait, d'ailleurs, d'une disposition insérée dans le texte de la convention que la question du moulinage avait été réservée. Observons que même en l'absence d'une telle disposition, il y aurait eu lieu d'admettre que la convention — qui n'avait pas été signée par l'organisation patronale la plus représentative pour le moulinage — ne pouvait être étendue, par voie d'arrêté, en ce qui concerne cette industrie. Précisons enfin, qu'une convention, spéciale au moulinage, est intervenue le 23 octobre 1936. Elle a été soumise au conseil national économique qui s'est, notamment en raison des salaires très bas y contenus, refusé à émettre un avis favorable à l'extension. La convention du 23 octobre 1936 modifiée par un additif relatif aux salaires a été soumise à nouveau au conseil national économique qui a émis un avis favorable à la généralisation le 10 novembre 1937.

Bâtiment de la Haute-Savoie. — Les entreprises du bâtiment revêtent fréquemment, ainsi qu'on le sait, un caractère artisanal. Or, la convention soumise au conseil ne portait, du côté patronal, que la signature de la Chambre syndicale des entrepreneurs de bâtiment, à l'exclusion de celle de l'organisation artisanale. Le conseil national économique a conclu à un supplément d'enquête tendant à établir si, en fait, l'absence des artisans n'enlevait pas à la convention son caractère d'accord intervenu entre les organisations les plus représentatives.

Une première enquête a indiqué que le nombre de compagnons occupés par les artisans était plus important que celui des ouvriers travaillant chez les entrepreneurs. La section

a considéré, en conséquence, que la convention n'avait pas été signée par les organisations les plus représentatives et que, par suite, il n'y avait pas lieu de donner un avis favorable à l'extension envisagée.

Ajoutons que les résultats de la première enquête ayant été contestés l'affaire est revenue devant le conseil national économique. La 9^e section, après avoir constaté l'engagement pris par les organisations signataires « de se réunir avec les représentants des organisations artisanales pour élaborer la convention qui fera suite à la convention actuelle dont les effets prendront fin le 31 décembre 1937 », a émis, le 19 novembre 1937, un avis favorable à l'extension.

Cas des conventions nationales. — Les organisations signataires d'une convention nationale doivent être les plus représentatives pour la France entière. Citons, par exemple, la convention nationale intervenue dans l'imprimerie le 17 septembre 1936, qui porte les signatures de la Fédération des syndicats des maîtres imprimeurs de France, d'une part, et de la Fédération française des travailleurs du livre, organisations dont le rayon d'action s'étend à toute la France.

Les conventions nationales sont, d'ailleurs, susceptibles de poser des problèmes délicats. Il arrive quelquefois que les conventions se bornent à poser des principes généraux et renvoient, en ce qui concerne divers points et notamment les salaires, à des avenants locaux. La question se pose alors de savoir si ces avenants doivent être signés par les syndicats locaux affiliés aux organisations signataires (ou, à défaut de syndicats locaux, par les représentants desdites organisations), ou bien s'ils doivent être signés par les groupements locaux les plus représentatifs pour la région considérée, alors même que ces groupements n'auraient aucun lien avec les organisations contractantes. Il ne paraît pas contestable que le problème des organisations les plus représentatives doive être résolu, en tout état de cause, en fonction de la région considérée. Les syndicats, signataires d'une convention nationale,

n'auront donc qualité pour signer des avenants locaux, que s'ils constituent, en fait, les organisations les plus représentatives de la profession pour la région visée à l'avenant.

La question s'est posée devant le conseil national économique, au sujet de la convention nationale intervenue dans l'industrie routière. Cette convention renvoyait, en ce qui concerne les salaires, à des avenants départementaux devant être conclus entre les syndicats affiliés à l'organisation patronale signataire (ou, à défaut, par cette organisation elle-même), et les délégués ouvriers « désignés par leurs syndicats et les représentants responsables » de l'organisation ouvrière signataire.

Il résultait de l'enquête qu'en fait, l'organisation patronale signataire n'était représentée, dans certains départements, par aucun syndicat local et que les syndicats locaux qui lui étaient rattachés n'étaient pas toujours les plus représentatifs.

La 9^e section professionnelle a considéré que le problème qui se posait avait un caractère général et elle l'a renvoyé, pour examen, à la commission permanente du conseil national économique. Celle-ci a estimé, le 28 juin 1937,

« que les « avenants départementaux » prévus par une convention collective conclue dans le cadre national avaient pour objet de réserver la discussion et l'accord sur certaines dispositions de caractère local aux organisations syndicales qualifiées et représentatives de la profession dans le cadre local considéré, et que ces « avenants » constituant par eux-mêmes de nouvelles conventions collectives locales ne pourraient être à leur tour généralisées par arrêté ministériel, que si elles étaient signées par les organisations les plus représentatives dans la région considérée, conformément à l'article 31 Va du Livre 1^{er} du Code de travail (1) ; que, cependant, ces « avenants » constituant en même temps un complément nécessaire à l'application de la convention collective nationale, il était nécessaire que les organisations signataires de cette convention participent également à la conclusion des « avenants départementaux » soit par leurs adhérents (syndiqués) locaux, soit au besoin par elles-mêmes, et cela afin d'assurer la bonne application de la convention collective nationale, une fois généralisée ».

(1) Dans le même sens, avis du Cons. d'Etat du 26 oct. 1937.

2^o RÉUNION DE LA COMMISSION MIXTE.

La réunion de la commission mixte est occasionnelle. Elle est provoquée par le ministre du travail (ou son représentant), à la demande d'une organisation syndicale ce qui exclut toutes les démarches individuelles ou celles qui émanent de groupements ne constituant pas des syndicats ou des unions de syndicats : groupements de fait, associations, etc... La demande peut émaner, par contre, d'une organisation syndicale soit patronale, soit ouvrière.

3^o RÔLE DE LA COMMISSION MIXTE.

La commission est réunie « en vue de la conclusion d'une convention collective », elle a donc pour mission d'élaborer la convention. Son rôle se trouvera précisé par l'étude que nous nous proposons de consacrer à la convention elle-même. Indiquons seulement que la commission n'a qu'un rôle temporaire, réunie dans le but exclusif de conclure une convention, elle disparaît le jour où le but est atteint.

4^o CAS OU LA COMMISSION MIXTE N'ARRIVE PAS A SE METTRE D'ACCORD.

Le projet de loi déposé à la Chambre des députés prévoyait qu'en cas de désaccord au sein de la commission mixte le ministre du travail pourrait « à la demande de l'une des parties, *trancher* le différend après avis de la section ou des sections professionnelles compétentes du conseil national économique ». Mais l'idée d'arbitrage obligatoire impliquée par cette disposition fut combattue notamment par MM. Monmousseau, Philipp et Croizat devant la commission spéciale chargée d'examiner le projet de loi et il apparut plus souhaitable que le ministre du travail exerçât son autorité « dans le sens d'une conciliation » (Déclaration de M. Croizat rappor-

teur à la Chambre des députés, séance du 11 juin 1936. *J. O.* 12 juin 1936, p. 1394). Aussi bien le texte définitif prévoit-il seulement qu'en cas de désaccord au sein de la commission mixte le ministre du travail pourra, à la demande de l'une des parties, non plus « *trancher* le différend », mais « intervenir pour *aider* à la solution du différend ». Le texte de l'art. 31 *vb*, maintient, d'ailleurs, l'obligation de l'avis de la section ou des sections professionnelles du conseil national économique qui figurait dans le projet de loi.

Le ministre du travail n'est pas, en pratique, intervenu dans les conditions prévues par la loi « pour aider à la solution du différend », et il n'a encore, à l'heure actuelle, demandé à ce sujet aucun avis aux sections du conseil national économique.

On a pu considérer, en effet, à la suite de la promulgation des textes relatifs aux procédures de conciliation et d'arbitrage, que les litiges qui naissent lors de la conclusion des conventions collectives de travail, avaient le caractère de différends collectifs de travail et devaient être soumis à la procédure légale instituée par les textes susvisés.

Cette interprétation aboutit évidemment à dénier tout effet pratique à la disposition de l'art. 31 *vb* et elle a été, en conséquence, déférée récemment au Conseil d'Etat, elle mérite cependant d'être considérée. En effet, les textes relatifs à la conciliation et l'arbitrage, qui sont postérieurs à la loi du 24 juin 1936, ont une portée très générale. Ils visent *tous* les différends collectifs et, par conséquent, ceux qui naissent lors de l'élaboration des conventions collectives de travail. D'autre part, la procédure de l'art. 31 *vb*, si elle est susceptible d'aider à la solution du différend, n'est pas de nature à y mettre fin en tout état de cause. Au contraire, la procédure instituée par la loi du 31 décembre 1936 organise le règlement *obligatoire* des différends collectifs. On peut donc légitimement penser que la procédure de l'art. 31 *vb* doit céder le pas à celle de la loi du 31 déc. 1936. Cette solution a prévalu en pratique et plusieurs décisions arbitrales sont intervenues

pour trancher des différends relatifs à la conclusion de convention collective de travail (cf. sentences Maurette et Piquemal, n^{os} 36 et 40 du répertoire chronologique publié en annexe au *Journ. off.* du 3 sept. 1937).

CHAPITRE III

La convention collective.

Son objet. Son champ d'application.

Aux termes de l'art. 31 *va*, la convention a pour objet de régler :

« ... les rapports entre employeurs et employés d'une branche d'industrie ou de commerce déterminée pour une région déterminée ou pour l'ensemble du territoire ».

Nous pouvons déduire de cette formule l'objet de la convention susvisée et le champ d'application professionnel et territorial de celle-ci.

1^o L'OBJET DE LA CONVENTION.

La convention a pour *objet* de régler « les rapports entre employeurs et employés... ».

A. — Il s'ensuit qu'une convention collective de travail ne peut intervenir qu'autant que les parties en présence sont *susceptibles d'être liées par un contrat de travail*.

A *contrario*, il ne saurait y avoir convention collective lorsque les rapports juridiques existant entre les contractants revêtent le caractère d'un contrat différent : contrat d'entreprise, ou contrat de mandat, par exemple.

Très souvent, en fait, l'analyse des liens juridiques susvisés révélera l'existence d'un contrat mixte qui participera à la fois du contrat de travail et d'un contrat différent. On ne saurait, à notre avis, écarter *a priori*, dans les cas de cette nature, l'idée de convention collective, mais il est nécessaire de procéder par distinctions.

Nous proposons, pour notre part, la solution ci-après : L'accord intervenu ne peut constituer une convention collective que dans la mesure où les travailleurs sont envisagés sous l'aspect de salariés, mais il n'a plus que le caractère d'une convention liant les contractants suivant les règles du droit commun, dans celles de ses parties où les travailleurs sont envisagés, non plus comme des salariés mais, par exemple, comme des mandataires ou des entrepreneurs indépendants.

Dans ce dernier cas, l'effet de l'extension de la convention qui interviendrait, le cas échéant, suivant la procédure fixée par la loi du 24 juin 1936, serait limité, sous le contrôle des tribunaux compétents, aux parties de la convention qui régleraient les rapports entre les entreprises et leurs agents considérés comme des salariés.

Ceci dit, nous examinerons divers cas où la détermination de la nature juridique des liens existant entre une entreprise et un travailleur, est susceptible de soulever des difficultés et, par suite, de laisser douteuse la question de savoir si des conventions collectives peuvent intervenir.

a) *Cas des voyageurs et représentants de commerce.* — Avant la loi du 18 juill. 1937 « instituant le statut légal des voyageurs et représentants et placiers du commerce et de l'industrie » (*J. O.*, 20 juill. 1937, p. 8162), l'analyse des liens juridiques unissant les voyageurs et représentants de commerce à leurs employeurs a soulevé maintes difficultés. La loi précitée a fait disparaître la majorité de celles-ci en décidant que :

« les conventions intervenues entre industriels et commerçants, d'une part, et les voyageurs, représentants et placiers, d'autre part,

sont des *contrats de louage de services* lorsque les voyageurs, représentants et placiers travaillant pour le compte d'une ou de plusieurs maisons, rémunérés par des remises proportionnelles ou des appointements fixés, exerçant d'une façon exclusive et constante leur profession ne font aucune opération pour leur compte personnel, sont liés à la maison qu'ils représentent par un contrat indiquant la nature des marchandises à vendre, la région dans laquelle ils doivent exercer leur activité, le taux des rémunérations, commissions ou remises proportionnelles qui leur sont allouées ».

Les voyageurs, représentants et placiers étant généralement, par application du texte précité, des *salariés*, leurs groupements professionnels ont qualité pour signer des conventions, aussi bien en application de la loi du 25 mars 1919 qu'en application de celle du 24 juin 1936.

b) *Cas des agents généraux d'assurances*. — Sans prétendre étudier à fond le problème posé par la nature des rapports entre les sociétés d'assurances et les agents généraux, nous nous bornerons à rappeler la position prise, en la matière, par la doctrine et la jurisprudence.

M. Sumien (Traité, p. 283, n° 617), déclare que l'agent est « le mandataire, le préposé de la compagnie, son employé stable ». Le même auteur a précisé, par ailleurs, à la séance tenue le 16 déc. 1926, par la commission chargée d'étudier les modalités de « la réglementation des relations des compagnies d'assurances terrestres avec leurs agents généraux », dont les travaux ont abouti à l'élaboration du projet de loi, devenu la loi du 16 déc. 1927, que :

« Les contrats passés entre les compagnies d'assurances et leurs agents sont des contrats complexes, tenant à la fois du mandat et du contrat de travail. »

Ainsi, d'après M. Sumien, le contrat aurait un caractère mixte, mandat et louage de service.

L'étude de la *jurisprudence* montre, d'autre part, que suivant les cas d'espèce qui leur ont été soumis, les tribunaux ont considéré les contrats d'agence tantôt comme des contrats

de louage de services ou contrats de travail, tantôt comme des contrats de mandat, tantôt même comme des contrats mixtes participant à la fois du contrat de travail et du mandat (Ch. civile, 16 avr. 1907 ; Ch. civile, 27 nov. 1929 ; Bordeaux, 12 févr. 1906 ; Lyon, 13 mars 1912 ; Req. 29 avr. 1931).

La diversité des solutions admises correspond en fait à la diversité des conditions dans lesquelles les agents d'assurances exercent leur profession. La loi du 16 déc. 1927, relative au contrat passé entre les compagnies d'assurances et leurs agents, n'a pas tranché la nature de ce contrat. Elle s'est bornée, en effet, à étendre à ce dernier les règles relatives à la résiliation du contrat de travail de durée indéterminée. Ce faisant, le législateur a évidemment considéré qu'il y avait lieu de regarder — à certains égards tout au moins — le contrat en cause, comme un contrat de louage de services. Mais le fait qu'il a dû prendre une disposition pour régler le point particulier envisagé, établit aussi que l'on ne saurait considérer *a priori* le contrat en cause comme un contrat de travail. On peut en déduire la reconnaissance du caractère mixte du contrat d'agence, les agents d'assurances étant à la fois des salariés et des mandataires.

Peut-on admettre, dans ces conditions, que les compagnies d'assurances puissent passer des conventions collectives de travail avec leurs agents ?...

Nous concluons, conformément aux principes déjà exposés, que les accords intervenus ne pourront prétendre revêtir le caractère de conventions collectives que dans la mesure où les agents d'assurances seront considérés comme des salariés.

c) *Cas des ateliers de famille* (Façonniers, tisseurs de la Loire et de la Haute-Loire). — La situation des chefs d'ateliers tisseurs, travaillant à domicile pour les fabricants et, notamment, celle des passementiers de la région stéphanoise, a toujours donné lieu, à l'occasion des lois sociales et fiscales, aux plus grandes difficultés.

Cela provient, à n'en pas douter, de l'antinomie qui existe entre la situation économique et sociale des intéressés et leur condition juridique.

Rappelons, tout d'abord, dans quelles conditions travaille le tisseur à domicile. Il reçoit du fabricant, chez lui, la matière à ouvrir et il fournit parfois le matériel, toujours la main-d'œuvre. Le façonnier reçoit, d'autre part, le prix global du travail et il opère la répartition de ce prix entre lui-même et ses collaborateurs. Précisons, d'ailleurs, que cette répartition n'est pas laissée à l'arbitraire du chef d'atelier. Il résulte, en effet, d'indications fournies en 1930, par M. Justin Godart (1), qu'elle est régie par les usages locaux et que dans les tissages et soieries de la région lyonnaise notamment, 50 % du prix de la tâche revient au chef d'atelier, 50 % et le petit déjeuner au tisseur.

Cette situation procure au chef d'atelier des ressources modestes. Les façonniers souffrent, d'autre part, du chômage en période de crise. Il n'est pas douteux qu'ils soient dans un état de dépendance économique incontestable, vis-à-vis du fabricant.

Il semble bien, dans ces conditions, que la situation des chefs d'ateliers soit économiquement assimilable à celle des salariés, et il apparaît que le bénéfice des lois sociales devrait leur être assuré. Or, cette solution se heurte à de grandes difficultés juridiques. La Cour de cassation, aux termes de divers arrêts, dont le plus récent remonte au 30 mars 1936, considère, en effet, que le critère permettant de distinguer le louage de service du louage d'entreprise, consiste dans l'existence d'un lien de subordination entre l'ouvrier et le patron ; et le Conseil d'Etat, tout en déclarant qu'il aurait volontiers substitué à ce critère celui de la dépendance économique, a considéré qu'il ne lui appartenait pas de se séparer, à cet égard, de l'autorité judiciaire compétente pour apprécier la nature juridique de tels contrats (Section des Travaux publics ; avis du 4 mai 1937).

(1) Cité par M. Soulié, *Quarante-cinq ans de Vie publique*, p. 77.

Le principe admis, la question qui se pose sera donc celle de savoir s'il existe en fait, non pas un lien de dépendance économique entre les parties considérées, mais si le travailleur est soumis, pour l'exécution de son travail, à l'autorité de celui qui l'emploie.

En fait, le lien de subordination sera le plus souvent absent, le tisseur à domicile conservant certaine indépendance dans l'organisation de son atelier.

C'est dans ces conditions que les tribunaux ont été amenés, en dépit des considérations tant économiques que sociales ci-dessus relevées, à dénier aux faconniers, ⁷considérés comme des entrepreneurs d'ouvrage, la qualité de salariés (Cf. Les décisions rendues en matière d'assurances sociales; Trib. civ. de Saint-Etienne, 27 août 1931 et, sur renvoi de la Cour de cassation, Trib. civ. de Lyon du 11 juill. 1934). Ce dernier jugement a été approuvé par la Cour de cassation (Ch. civ., 4 mars 1936. D. H. 1936.235).

La Cour suprême observe, à l'appui de sa thèse — que le représentant du fabricant, appelé commis de barre, n'est pas un contremaître — mais que son intervention ne s'exerce que dans le but d'éviter les difficultés qui pourraient s'élever lors de la remise de l'ouvrage; que l'intéressé possède trois métiers représentant un capital important, qu'il a organisé son atelier et l'exploite à ses risques et périls; qu'enfin il occupe un ou plusieurs ouvriers qu'il rémunère et sur le travail desquels il réalise un bénéfice.

En matière d'assurances sociales comme en matière fiscale, il a fallu des textes précis pour assurer aux faconniers le bénéfice des prestations d'une part, certaines impositions favorables d'autre part.

Que faut-il décider en matière de conventions collectives de travail?... Il est certain que la passation de conventions se heurte aux mêmes difficultés que ci-dessus. Si le faconnier n'est pas lié au fabricant par un contrat de travail (et nous avons vu que la jurisprudence de la Cour de cassation déniait au chef d'atelier la qualité de salarié), les parties en présence

ne sont pas habilitées en droit à passer des conventions.

Cette solution est sans doute regrettable, car il serait souhaitable que le façonnier aux ressources limitées, en état de dépendance économique et sociale vis-à-vis du fabricant, jouisse du même statut que l'ouvrier ou l'employé. Nous souhaitons, pour notre part, que le législateur intervienne aussi rapidement que possible pour trancher expressément la question en faveur des façonniers.

B. — En disposant que la convention a pour objet de régler « les rapports entre employeurs et employés », l'art. 31 *va* détermine de façon expresse l'objet de la convention et, partant, le cadre juridique de celle-ci : Toute clause étrangère au règlement des rapports entre employeurs et employés n'est pas du domaine de la convention collective de travail. C'est un principe essentiel, qui a été consacré par le conseil national économique à plusieurs reprises et notamment lors de l'examen des conventions signées par les hôteliers du Morvan et les pharmaciens de Reims.

Hôteliers du Morvan. — La convention soumise pour avis au conseil national économique comportait la clause ci-après :

« A dater de la suppression du pourboire et pour faire face aux charges supplémentaires en résultant, les employeurs décident l'application d'un droit de service de 15 %, en remplacement du 10 % habituel. »

La 16^e section professionnelle du conseil national économique (section des commerces de l'alimentation) a estimé :

« ... qu'une telle disposition qui ne concerne pas les relations entre employeurs et employés, mais les rapports entre les chefs d'entreprises et leur clientèle, n'était pas du domaine de la convention collective » (séance du 21 déc. 1936).

Pharmaciens de Reims. — La convention soumise au conseil national économique comportait un art. 7 ainsi conçu :

« En application stricte de la loi de 48 heures, ... il sera institué la semaine américaine (fermeture du samedi soir au lundi à 1 h. 1/2), avec fixation des heures d'ouverture et de fermeture des officines. »

Une annexe à la convention fixait, en outre, les heures d'ouverture et de fermeture des pharmacies.

L'art. 7 et l'annexe susvisés ne se bornaient donc pas à régler les heures de travail du personnel, ils prescrivaient la fermeture des officines à des heures déterminées même lorsqu'aucun personnel n'y est employé.

La 13^e section du conseil national économique (section des industries chimiques), a estimé que de telles dispositions sortaient du Code de la convention collective.

Cette décision n'est pas contestable. Prescrire la fermeture des pharmacies n'employant pas de personnel n'est évidemment pas régler les rapports entre employeurs et employés.

La section précisait, d'ailleurs, dans son avis :

« qu' ... il serait sans doute loisible aux pharmaciens d'une ville de s'engager à ouvrir et à fermer leurs officines aux mêmes heures et de conclure entre eux un accord sur ce point... mais que cet accord qui ne saurait lier que ceux qui l'ont signé et ne pourrait être étendu à ceux qui y sont restés étrangers, ne peut être inclus dans une convention collective rendue obligatoire par un arrêté ministériel » (séance du 11 janv. 1937).

Conventions de la coiffure. — On peut affirmer parallèlement aux solutions consacrées par le conseil national économique et, par application du principe général énoncé plus haut, que les clauses fixant les tarifs à imposer à la clientèle, qui figurent parfois dans les conventions des coiffeurs, sortent du cadre juridique de la convention collective de travail et ne sauraient être étendues à ceux qui sont restés étrangers à la conclusion de la convention.

2^o LE CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL DE LA CONVENTION.

La convention élaborée par la commission mixte a pour objet de régler :

« ... les rapports entre *employeurs et employés d'une branche d'industrie ou de commerce déterminée* ».

Il n'est pas douteux que le but poursuivi par le législateur soit l'organisation des conditions de travail dans le cadre de la profession. La conclusion de conventions spéciales à la métallurgie, au tissage de la soie, à la menuiserie, par exemple, répond donc exactement au vœu de la loi.

Il semble bien, dans ces conditions, que l'on ne puisse viser dans une même convention, des travailleurs appartenant à plusieurs branches d'industrie ou de commerce. La question s'est posée, en fait, pour les employés de commerce. Des demandes d'extension ont été formulées au sujet de conventions visant « tous les employés de bureau des maisons de commerce et d'industrie » d'une ville, par exemple.

Devait-on étendre lesdites conventions ?... On pourrait soutenir, en faveur de l'affirmative, le raisonnement ci-après :

On admet, sans difficulté, qu'un syndicat patronal signe, à côté de la convention intéressant les ouvriers, une convention propre aux « employés ». Il y a dans la métallurgie de la région parisienne, une convention « ouvriers » et une convention « employés ». On admet encore, sans la moindre apparence de doute, que différents syndicats patronaux s'entendent avec les organisations ouvrières pour signer plusieurs conventions « employés ». Dès lors, pourquoi s'opposer à ce que ces mêmes syndicats rédigent une convention unique condensant les résultats qui pourraient résulter d'une série de conventions particulières « employés » ?... Cette thèse se défend, en outre, victorieusement sur le terrain économique, car les employés de bureau auront, le plus souvent, des connaissances

et des aptitudes comparables, quelle que soit la profession de leur employeur et il y a sans doute intérêt à unifier et à coordonner leurs conditions de travail.

Quelle que soit la valeur des arguments susvisés, la thèse ci-dessus ne paraît pas, en l'état du texte, devoir être admise. La convention doit, aux termes de la loi, réglementer « une branche d'industrie ou de commerce déterminée », elle ne réglemente pas une forme d'activité. C'est à la convention visant une branche d'industrie ou de commerce déterminée qu'il appartient de régler le sort de tous les collaborateurs appartenant à cette branche. Cette solution permettra le plus souvent d'échapper aux difficultés provenant de l'absence de syndicats patronaux. Ajoutons enfin qu'en pratique rien n'empêche les intéressés de poursuivre l'unification des salaires alloués par les diverses conventions à une même catégorie d'employés et de réaliser en fait une coordination que la loi paraît aboutir à exclure.

Il appartient, en tout cas, aux parties de délimiter avec soin le champ d'application professionnel de la convention. L'absence de précision sur ce point est, en effet, susceptible de soulever les plus grandes difficultés, sinon tant que la convention reste sur le plan contractuel, tout au moins dès qu'elle fera l'objet d'une procédure d'extension. Il est indispensable que les parties à qui la convention sera imposée par mesure réglementaire, puissent connaître sans ambiguïté la branche d'activité visée par l'arrêté ministériel.

En fait, il arrive encore assez fréquemment que les conventions soient muettes ou insuffisamment explicites en ce qui concerne leur champ d'application professionnel. Il convient, pour résoudre les difficultés qui pourraient résulter de ce fait, de rechercher, conformément à un principe qui a été consacré par la Cour de cassation (V. p. 36) quelle a été la commune intention des parties, celle-ci se dégagera presque toujours des éléments du dossier. La convention collective de la Ganterie de Grenoble fournit un exemple des difficultés qui peuvent surgir au cours d'une procédure d'extension. Le

texte dont la généralisation était proposée visait la ganterie, sans plus de précision. S'agissait-il de la ganterie en général : ganterie de peau et ganterie de tissus, ou seulement de l'une de ces deux industries très différentes l'une de l'autre ?... Le dossier ne pouvait laisser place à aucun doute sérieux. Il s'agissait exclusivement de la ganterie de peau, comme l'établissait à coup sûr les barèmes de salaires.

Un second exemple est fourni par la convention de la couture parisienne. S'agissait-il de la couture et de la confection ou bien de la couture seule, à l'exclusion de la confection ?... Ici encore, le conseil national économique, saisi de la question, a trouvé dans le dossier et dans les explications fournies par les parties, les éléments d'une réponse. Il s'agissait, en fait, de la couture seule.

Les développements ci-dessus établissent l'intérêt que présente pour les parties la délimitation précise de la branche d'industrie visée par la convention. Nous ne saurions trop préconiser l'insertion de dispositions aussi exactes que possible, sur ce point, dans la convention.

Des difficultés d'un ordre un peu différent viennent se rattacher à la délimitation du champ d'application professionnel des conventions.

Il arrive fréquemment, au cours des procédures d'extension, que des organisations, ou même de simples particuliers, viennent déclarer que la convention en cause, quoiqu'elle paraisse englober leur profession, ne doit pas leur être appliquée. Le cas s'est présenté notamment lors de l'examen, par le conseil économique, du dossier d'extension de la convention applicable à la métallurgie de la région parisienne. Les carrossiers ont, au cours de l'enquête, déclaré que la convention ne devait pas leur être appliquée, la carrosserie relevant de l'industrie du bois et non de celle de la métallurgie. La solution des problèmes de cette sorte n'appartient, à vrai dire, ni à l'administration, ni au conseil national économique, mais exclusivement aux tribunaux chargés de connaître des difficultés soulevées par l'application des conventions

collectives de travail. Le conseil national économique a estimé, toutefois, que la protestation soulevée avant la lettre méritait un examen. En l'espèce, le différend ne présentait pas de difficultés, le représentant de la chambre syndicale patronale de la carrosserie ayant signé la convention en cause. La section compétente a estimé que la convention était applicable à la carrosserie et cet avis s'est trouvé postérieurement confirmé par un jugement du tribunal civil de la Seine du 15 mai 1937 (Ets. J. Kellner c/ Levard).

Ajoutons que l'examen de tels problèmes par le conseil national économique présente le double intérêt, soit d'éviter, en prenant position par un avis qui emprunte sa valeur à l'autorité morale de cet organisme, les contestations futures, soit de fournir un élément, facultatif il est vrai, mais important, de décision aux tribunaux qui pourraient avoir à connaître des questions susvisées.

3^o CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL DE LA CONVENTION.

Le champ d'application de la convention peut comprendre, soit une « région déterminée », soit « l'ensemble du territoire ». La loi prévoit donc la conclusion de conventions locales et celle de conventions nationales.

Conventions locales. — La « région déterminée » visée par la loi ne se confond pas avec les régions économiques des chambres de commerce ni avec les anciennes divisions territoriales de la France. La « région » peut comprendre un ou plusieurs départements, certains arrondissements, voire même une seule ville. La 13^e section professionnelle du conseil national économique n'a pas hésité, en effet, à admettre, à propos d'une convention conclue pour les pharmaciens de la ville de Reims :

« ... que la région pouvait consister en une seule ville, les conditions d'exploitation des pharmacies étant comparables à l'intérieur d'une même ville et variant, au contraire, d'une ville à une autre et, plus encore, d'une ville à la campagne qui l'entoure ».

Encore faut-il que la région choisie soit déterminée avec précision. Des formules du genre de celles-ci « région du Morvan », « Vallée de l'Andelle », « rayon de 50 kilomètres autour de Notre-Dame-de-Paris », sont à écarter en raison de leur imprécision, soit en raison des difficultés de calcul qu'elles soulèvent. Elles seraient susceptibles, en effet, de prêter à de futures contestations et, à ce titre, elles suscitent les observations du conseil national économique. Aussi bien les services du ministère du travail prennent-ils maintenant l'initiative d'inviter les parties signataires de la convention dont l'extension est demandée, à préciser le champ d'application de celle-ci *en fonction des circonscriptions administratives existantes*. Encore faut-il bien comprendre cette formule. Le vœu de l'administration est que les parties énoncent les départements, les arrondissements, ou même, s'il est besoin, les cantons et les communes intéressés. Une formule de ce genre : « Tel département, à l'exception de tel arrondissement », est parfaitement claire. De même, ne prête à aucune ambiguïté la désignation ci-après : « l'arrondissement de Montbéliard, à l'exception des cantons de Maiche et du Russey ». Il convient d'éviter autant que possible l'expression « limitrophe », auxquelles les parties signataires ne donnent pas toujours le sens précis que lui confère l'étymologie. Il sera donc prudent de substituer à des dénominations de ce genre : « l'Aube et les départements limitrophes », « Rouen et les communes limitrophes », l'énumération des départements et des communes intéressés.

Nous ajouterons que les organisations contractantes ne peuvent fixer arbitrairement le champ d'application territorial de la convention. Ce champ est, en effet, fonction du caractère représentatif des organisations pour les régions considérées. Nous renvoyons sur ce point aux développements relatifs à l'al. 2 de l'art. 31 *va*.

La loi prévoit expressément les conventions applicables à l'ensemble du territoire. Nous avons déjà indiqué que des conventions de ce genre ne peuvent intervenir qu'entre organisations les plus représentatives pour l'ensemble du territoire.

Précisons que des conventions nationales sont déjà intervenues en fait, dans la banque, l'imprimerie, l'industrie des cuirs et peaux, des chaussures, l'industrie routière, l'ameublement, etc. La demande d'extension ne pourra être retenue par le ministre du travail qu'en ce qui concerne la France métropolitaine. Les parties devront s'adresser, en ce qui concerne l'Algérie, au ministre de l'intérieur, qui transmettra leur demande au Gouverneur général de l'Algérie (application du décret du 1^{er} août 1936).

CHAPITRE IV

Du contenu de la convention.

Aux termes de l'art. 31 *vc* du Livre I^{er} du Code du travail :

« La convention collective de travail résultant de l'accord intervenu dans la commission mixte réunie en vertu des articles 31 VA et 31 VB doit indiquer si elle est conclue pour une durée déterminée ou indéterminée et contenir des dispositions concernant notamment :

« 1^o. La liberté syndicale et la liberté d'opinion des travailleurs ;

« 2^o L'institution dans les établissements occupant plus de 10 personnes de délégués élus dans son sein par le personnel ayant qualité pour présenter à la direction les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites relatives à l'application des tarifs de salaires, du Code du travail et autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène et la sécurité ; ces délégués élus pourront, à leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession ;

« 3^o Les salaires minima par catégorie et par région ;

« 4^o Le délai-congé.

« 5^o L'organisation de l'apprentissage ;

« 6^o La procédure suivant laquelle sont réglés les différends relatifs à son application ;

« 7^o La procédure suivant laquelle elle peut être révisée ou modifiée.

« Les conventions collectives ne doivent pas contenir de dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur, mais peuvent stipuler des dispositions plus favorables. »

Nous étudierons successivement les divers éléments de la formule adoptée par la loi.

§ 1. — DURÉE DE LA CONVENTION.

La convention, résultant des délibérations de la commission, mixte, doit indiquer si elle est conclue pour une durée déterminée ou indéterminée.

Signalons tout de suite que la clause par laquelle les parties renvoient, en ce qui concerne la durée de la convention, à la loi de 1919, ne répond pas à la prescription de l'art. 31 *vc*. La loi de 1919 se borne, en effet, à prévoir que la convention peut être conclue, pour une durée indéterminée, une durée déterminée (qui ne peut être supérieure à 5 ans) ou la durée d'une entreprise déterminée ; elle indique donc les modalités de fixation de la durée d'une convention sans préciser la durée ni même le caractère de la durée à attribuer à une convention particulière. Les parties doivent donc prendre parti et adopter expressément l'un ou l'autre mode de durée.

Lorsque la convention est conclue pour une durée déterminée, cette durée ne peut être supérieure à 5 ans, conformément à l'art. 31 *g* du Livre I^{er} du C. du trav. (loi de 1919). Pratiquement, la durée fixée par les conventions ne dépasse guère un an ou deux ans.

Le plus souvent, les parties jugeront indispensable de fixer une durée déterminée, afin de se mettre en tout état de cause à l'abri du droit de dénonciation qui est reconnu aux parties signataires d'une convention à durée indéterminée, par l'art. 31 *f* du Livre I^{er} du Code du travail.

La fixation d'une durée déterminée a même paru si souhaitable au conseil national économique (1) qu'il a suggéré de mo-

(1) Rapport présenté par M. Ivan Martin devant le Conseil national économique.

difier la loi en vue d'imposer aux parties signataires d'une convention l'adoption d'une durée à échéance fixe. Il ne faut pas oublier, toutefois, qu'à défaut de stipulations contraires, la convention à durée déterminée, qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme une convention à durée indéterminée (art. 31 *h*). De plus, les conventions à durée déterminée contiennent fréquemment une clause de tacite reconduction, qui peut, dans certains cas transformer la convention à durée déterminée en convention à durée indéterminée.

Or, dès que la convention qui était, à l'origine, à durée indéterminée perd ce caractère, la dénonciation prévue par l'art. 31 *f* est susceptible de reprendre son empire. La modification proposée perd donc, dans les hypothèses envisagées, beaucoup de sa valeur.

Signalons enfin en ce qui concerne la durée des conventions collectives de travail qu'une loi du 18 juillet 1937 (*J. O.*, 19-20 juill. 1937) vient d'édicter des mesures exceptionnelles et transitoires motivées par le souci d'éviter les difficultés provenant du renouvellement des accords au cours d'une période de redressement.

Aux termes de l'art. 1^{er} de cette loi :

« Toutes les conventions collectives de travail conclues en application de la loi du 25 mars 1919 et de la loi du 24 juin 1936 qui doivent prendre fin entre le 1^{er} juin 1937 et le 25 novembre 1937, soit par l'échéance de leur terme normal, soit en vertu de dénonciation, sont de plein droit prorogées de six mois.

« Sont prorogées dans les mêmes conditions les conventions collectives qui, conclues après le 7 juin 1936 et venues à échéance avant le 1^{er} juin 1937, n'ont pas été renouvelées par les signataires primitifs, à la date de la promulgation de la présente loi.

« Dans le cas où des conventions prorogées en vertu de l'un ou l'autre des paragraphes précédents viendraient à expiration avant le 31 décembre 1937, l'échéance en serait reportée de plein droit au 1^{er} janvier 1938.

« Toutes clauses et dénonciations ayant pour objet de faire échec à cette prorogation légale sont nulles et non avenues. »

Les dispositions ci-dessus s'appliquent à la fois aux conventions conclues sous le régime de la loi de 1919 et aux conventions conclues en application de la loi du 24 juin 1936 (Circulaire du ministre du travail du 28 août 1937).

§ 2. — LA LIBERTÉ SYNDICALE ET LA LIBERTÉ D'OPINION DES TRAVAILLEURS.

La loi du 24 juin 1936, qui s'inspire d'un principe de liberté syndicale et ne consacre officiellement aucun monopole à ce point de vue, impose aux intéressés l'obligation d'insérer dans la convention des dispositions consacrant la liberté syndicale et la liberté d'opinion des travailleurs. Or, en fait, il arrive assez fréquemment que les parties signataires d'une convention, alors même qu'elles ont énoncé correctement le principe de liberté, conformément à la loi, adoptent des dispositions particulières qui portent atteinte à ce même principe.

Nous examinerons successivement quelques clauses susceptibles de soulever des difficultés.

1^o Les conventions contiennent parfois une clause selon laquelle « à qualité égale, on devra embaucher de préférence l'ouvrier syndiqué ».

La formule, relative à l'emploi exclusif d'ouvriers syndiqués, n'est pas nouvelle ; elle figurait déjà, en effet, avant la guerre, dans certaines conventions et sa validité avait été mise en doute devant les tribunaux. Nous avons précédemment indiqué que la jurisprudence de la Cour de cassation était en faveur de la validité de la clause, sous réserve que la renonciation fut « purement temporaire » et qu'elle n'eût pas « pour mobile la pensée de nuire aux autres ouvriers » (arrêt du 24 oct. 1916. D. P. 1916.1.247. S. 1920.1.17).

Est-ce à dire que l'insertion de la clause susvisée dans les conventions collectives destinées à devenir « la loi de la profession », ne soulève aucune difficulté ?... Nous ne le pensons pas. En effet, il ne s'agit plus d'une clause s'imposant seule-

ment à une partie signataire, mais d'une formule destinée à s'imposer, par mesure d'autorité, à la suite de la procédure d'extension, à tous les employeurs de la profession et de la région considérée. Il n'y a plus renonciation volontaire, limitée d'une partie contractante, à employer un personnel déterminé, mais obligation s'imposant à tous d'employer exclusivement des ouvriers syndiqués. Or, une telle clause est évidemment contraire au principe de la liberté syndicale, puisqu'elle ne peut manquer d'avoir pour effet d'exercer une pression sur « tous les ouvriers » pour les amener à se syndiquer.

Aussi bien, la 9^e section professionnelle du conseil national économique (section du bâtiment, des travaux publics, des matériaux de construction et des industries du bois) a-t-elle estimé, le 2 février 1937, lors de l'examen de la convention du bâtiment de la Haute-Savoie, que la disposition litigieuse était contraire aux prescriptions légales sur la liberté syndicale et la liberté d'opinion des travailleurs (*Addé* : avis de la 15^e section du 9 juin 1937).

2^o La clause suivant laquelle l'organisation ouvrière signataire de la convention s'assure un privilège ou un monopole pour la distribution des tracts, pour la révocation du mandat des délégués élus et pour la convocation des électeurs a été également jugée contraire au principe de la liberté syndicale par la 15^e section professionnelle du conseil national économique (section des transports, le 22 déc. 1936).

3^o La disposition qui exige que les électeurs ou les éligibles, pour les élections des délégués, soient syndiqués, est apparue également comme contraire au principe de liberté syndicale à la 15^e section professionnelle (même avis). La solution n'est pas contestable. La clause envisagée se heurte, en effet, aux mêmes objections que celle qui impose l'emploi exclusif d'ouvriers syndiqués.

§ 3. — L'INSTITUTION DE DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL.

Le principe même de l'institution des délégués, admis par la Confédération générale de la production française (C. G. P. F.) aux termes de l'accord Matignon, ne paraît pas avoir soulevé de grandes difficultés en pratique. La clause relative aux délégués est certainement, en effet, une de celles que l'on rencontre le plus régulièrement dans les conventions collectives. Nous nous bornerons donc ici à préciser les modalités d'application du principe telles qu'elles résultent de la loi et telles qu'elles ont été appliquées par les parties.

L'art. 31 *vc*, 3^e al., ne prévoit l'institution de délégués que dans les établissements occupant plus de 10 personnes. C'est la formule déjà adoptée par l'accord Matignon. Il résulte de la disposition légale que les conventions ne sont pas légalement tenues de prévoir l'élection de délégués dans les établissements comportant moins de 10 personnes et, notamment, dans les établissements artisanaux (qui occupent au maximum 10 personnes).

Il paraît résulter, en outre, de la formule employée par le législateur, que les ouvriers à domicile qui sont occupés, par définition, en dehors des *établissements* seuls visés par la loi, ne sont pas appelés obligatoirement à participer à l'élection de délégués. Mais rien n'empêche (et c'est, au surplus, souhaitable) que les parties conviennent que les travailleurs à domicile occupés par une entreprise participeront à l'élection des délégués.

Les délégués sont, en tous cas, les représentants du *personnel* et non pas les représentants d'une catégorie de personnel : les syndiqués, par exemple. Il s'ensuit que la clause qui prévoit que le délégué doit être choisi parmi les syndiqués, ne répond pas à la prescription légale énoncée par l'art. 31 *vc*, al. 2.

La loi ne précise pas les *conditions d'électorat et d'éligibilité des délégués*. Elle n'indique pas davantage le nombre des délégués. La loi du 24 juin 1936 est moins précise à cet égard que l'accord Matignon, qui contient les dispositions ci-après :

« Seront électeurs tous les ouvriers et ouvrières âgés de 18 ans, à condition d'avoir au moins trois mois de présence à l'établissement au moment de l'élection et de ne pas avoir été privés de leurs droits civiques.

« Seront éligibles les électeurs définis ci-dessus, de nationalité française, âgés d'au moins 25 ans, travaillant dans l'établissement, sans interruption depuis un an, sous réserve que cette durée de présence devra être abaissée si elle réduit à moins de cinq le nombre des éligibles.

« Les ouvriers tenant commerce de détail, de quelque nature que ce soit, soit par eux-mêmes, soit par leur conjoint, ne sont pas éligibles. »

En fait, les dispositions de l'accord Matignon se retrouvent fréquemment dans le texte des conventions collectives de travail.

La constitution du collège électoral a soulevé, en la matière, d'autres difficultés.

1^o La question s'est posée de savoir si les délégués doivent être élus par tout le personnel ne constituant qu'un seul collège électoral ou bien si chaque atelier, chaque service distinct, a le droit d'élire son délégué. On ne saurait trouver, à ce sujet, aucune indication ni dans les textes ni dans les débats parlementaires de la loi du 24 juin 1936. Il convient donc de rechercher la solution qui répond le mieux à l'esprit de la loi. M. Brethe de la Gressaye, professeur à la Faculté de droit de Bordeaux, estime à ce sujet (*La Gaz. des prud'hommes*, 15 nov. 1936) : « que le système de l'élection des délégués par ateliers ou services est préférable à celui des délégués généraux d'usines, parce qu'il permet à chaque partie spéciale d'un établissement d'avoir pour la représenter un délégué compétent ». Cette solution ne paraît guère contestable, surtout en ce qui concerne les grandes entreprises, mais aussi pour celles de moindre importance, en raison de la complexité et de la différenciation des rouages de l'entreprise moderne. Aussi bien a-t-elle été adoptée par un grand nombre de conventions. Citons, à titre d'exemple, la convention nationale de l'imprimerie (17 sept. 1936) qui précise dans son art. 3, al. 2, le

nombre des délégués par *ateliers*, et la convention des employés-techniciens, etc... de l'industrie chimique de la région parisienne (30 janv. 1937) qui indique (art. 5) que chaque titulaire et chaque suppléant représentent « un groupe de services, un service, une fraction de service ou un groupe de collaborateurs de même catégorie, suivant l'importance de l'établissement », etc...

Lorsque les conventions appellent les ouvriers à domicile à participer à l'élection des délégués, il est logique qu'elles prévoient pour ceux-ci des délégués différents de ceux qui représentent le personnel en atelier. Chaque groupe de travailleurs a, en effet, des intérêts particuliers. La convention collective concernant la « couture » dans les départements de Seine et Seine-et-Oise a prévu, à ce sujet, aux termes d'un avenant du 18 nov. 1936 (art. 6) que les ouvriers et ouvrières à domicile « ont droit à leur délégation ouvrière sur la base de deux délégués par 10 ou fraction de 10 » (*J. O.* du 13 juill. 1937, p. 7933).

2^o La question s'est posée, d'autre part, de savoir si les *travailleurs algériens*, travaillant dans une entreprise située en France, pouvaient être élus délégués ouvriers. La difficulté provient de ce que les travailleurs, s'ils possèdent bien la nationalité française ne jouissent pas des mêmes droits civiques que les Français. Or, l'accord précité décide que les salariés ne peuvent être électeurs qu'à la condition « de ne pas avoir été privés de leurs droits civiques » ; cette dernière formule ne nous paraît pas de nature à écarter d'office les algériens de la fonction de délégués ouvriers. Les travailleurs en cause n'ont pas en effet « été privés de leurs droits civiques ». Ils ont seulement en la matière des droits civiques particuliers.

Aussi l'administration a-t-elle résolu la question dans le sens de la reconnaissance du droit d'éligibilité des travailleurs algériens, sous réserve, bien entendu, que les conditions exigées par l'accord Matignon soient observées et notamment que les intéressés n'aient pas été privés effectivement de leurs droits civiques particuliers.

La loi ne précise pas le *mode d'élection* mais il a été indiqué, au cours des débats parlementaires, que le vote aurait lieu au scrutin *secret* (Sénat, séance du 17 juin 1936, *J. O.*, 18 juin 1936, p. 519).

Il résulte, au surplus, d'une déclaration de M. Léon Blum, Président du conseil, à la même séance, qu'il y aura lieu de suivre la même procédure que pour les délégués mineurs.

« Nous affirmons, à nouveau au Sénat », a déclaré M. Blum,

« ... qu'en ce qui concerne le mode d'élection des délégués du personnel, nous sommes disposés, tout naturellement, d'ailleurs, à reprendre des dispositions déjà inscrites dans le Code du travail, en ce qui concerne l'élection des délégués mineurs. Il prévoit l'élection au scrutin secret et il applique même un ensemble de garanties très analogues à celles que la loi a organisées quand il s'agit des élections politiques ».

Nous préciserons que les règles relatives aux élections des délégués mineurs sont édictées par le Livre II, Titre III, Section III, du Code du travail (art. 134 et suiv.).

Ces règles qui prévoient, notamment, le scrutin de liste, l'emploi d'enveloppes d'un type uniforme, l'isolement de l'électeur et l'interdiction par l'exploitant de se faire représenter simultanément dans le local de vote, pendant les opérations électorales, par plus de deux personnes, assurent au mieux le secret du vote. Leur application à la désignation des délégués du personnel garantira la sincérité des désignations.

En fait, les conventions collectives de travail s'attachent toujours à fixer, avec le plus minutieux détail, les opérations relatives aux élections.

Fonctions des délégués. — Les délégués ont qualité pour « présenter à la direction les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites relatives à l'application des tarifs de salaires, du Code du travail et autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène et la sécurité... » (art. 31 *vc*).

Cette rédaction est très proche de celle qui a été adoptée par l'accord Matignon.

Les conventions collectives de travail se bornent, le plus souvent, à reproduire cette formule. Elles ajoutent, généralement, que les attributions des délégués sont nettement délimitées par l'article qui la contient.

Les délégués pourront, à leur demande, se faire « assister » d'un représentant du syndicat de leur profession (art. 31 *vc*).

Cette disposition résulte de l'adoption d'un amendement de M. Meck qui a été commenté ainsi par son auteur à la Chambre des députés :

« Mon amendement a pour but de permettre à des ouvriers faisant partie des délégations ouvrières, de se faire accompagner par un secrétaire de leur syndicat » (séance du 11 juin 1936).

Il résulte de diverses sentences arbitrales que s'il n'y a pas d'incompatibilité entre la fonction de représentant syndical et la qualité de membre de personnel de l'usine, il est toutefois souhaitable qu'en pratique le représentant du syndicat soit choisi en dehors du personnel de l'établissement (sentences de M. Rouchon-Mazerat, janv. 1937 et de M. Matter, 19 fév. 1937, n° 17 du répertoire chronologique, *J. O.*, 3 sept. 1937).

Il ressort, d'autre part, de la loi que le rôle du représentant du syndicat est seulement d'« assister » le délégué. Il peut donc accompagner celui-ci, le renseigner, le conseiller, mais il ne peut se substituer à lui (1) (Voir également sentence de M. Matter).

Le délégué ouvrier « assisté », le cas échéant, par le représentant du syndicat de sa profession apparaît, en définitive, comme l'intermédiaire légal destiné à assurer les relations entre la direction de l'entreprise et son personnel. La difficulté d'un tel rôle est évidente, elle nécessite des qualités telles que certains auteurs ont craint qu'il ne soit impossible de trouver en fait des délégués dont l'attitude s'impose tant au chef d'en-

(1) Sur ce point, M. Hamonic, *Application des conventions collectives*, Déc. 1936, 10 rue d'Anjou, 8^e.

treprise qu'au personnel qu'ils représentent. La pratique dira si les ouvriers ont su choisir, pour remplir cette mission délicate, les meilleurs d'entre eux.

Révocation des délégués. — Les délégués peuvent-ils être congédiés au cours de leur mandat ? La question est délicate. Il semble bien, d'une part, que la qualité de délégué ne puisse conférer d'avantages spéciaux aux délégués par rapport à leurs camarades. Le délégué peut donc, en principe, être congédié dans les mêmes conditions que ceux-ci. Mais il convient, toutefois, de garantir au délégué le libre exercice de sa mission et de le mettre à l'abri des révocations arbitraires que pourrait suggérer son rôle même de délégué. Un assez grand nombre de conventions prévoit sagement l'éventualité et les conditions de la révocation des délégués. Citons à titre d'exemple la disposition contenue dans l'additif du 18 juin 1937 à la convention de la ganterie de Grenoble, qui est ainsi conçue : « Les délégués d'atelier ne peuvent, lorsqu'ils agissent comme tels et de manière correcte être congédiés pour l'exercice de leurs fonctions. »

La question de la révocation des délégués s'est posée devant les arbitres (Cf. not. la sentence de M. Pontremoli du 17 avr. 1937).

§ 4. — LES SALAIRES MINIMA PAR CATÉGORIE ET PAR RÉGION.

La loi exige que les conventions collectives contiennent des dispositions particulières en ce qui concerne les salaires minima « par catégorie et par région ». La convention devra donc contenir des barèmes détaillés, visant les divers emplois de la profession et, le cas échéant, les diverses régions intéressées par la convention. En fait, les conventions contiennent toujours, soit dans leur texte même, soit en annexe, des barèmes détaillés de salaires. Il va de soi que ces barèmes doivent être signés comme la convention elle-même, lorsqu'ils ne sont pas intégrés dans le texte de celle-ci et se présentent comme de simples annexes.

Une difficulté se présente dans le cas des conventions collectives conclues pour l'ensemble du territoire. Comment ces conventions vont-elles fixer les salaires ?...

La question est délicate, car il importe que les conventions conservent en la matière la souplesse nécessaire pour répondre aux conditions différentes d'exercice de la profession, suivant les régions. L'employé de Paris ne sera généralement pas payé comme l'employé d'une ville de province où les conditions de vie seront souvent beaucoup moins onéreuses. On peut, en réalité, concevoir plusieurs procédés.

La convention classera les villes ou les régions en différentes catégories et conviendra, par exemple, d'un abattement de tant pour cent, en ce qui concerne les villes classées dans la catégorie A ou B. Ou bien encore, la convention peut s'en remettre en ce qui concerne la fixation des salaires à des avenants départementaux ou régionaux.

Le premier procédé a été admis par la convention collective de travail, intervenue le 3 juillet 1936, entre l'Union syndicale des banquiers de Paris et de la province, la Fédération nationale des syndicats d'employés (C. G. T.) et la Fédération française des syndicats chrétiens d'employés (C. F. T. C.). L'art. 31 de cette convention prévoit que,

« ... les minima de salaires, pour les différentes catégories d'employés, âgés de 22 ans et moins, des banques des groupes A et B de Paris et de la province, sont indiqués dans une annexe à la présente convention. »

L'annexe visée à l'article précédent prévoit le classement des banques en deux catégories : la catégorie A et la catégorie B. Les banques classées dans la catégorie A (ce sont, en principe, les banques exerçant à Paris), paient des salaires plus élevés que les banques classées dans la catégorie B.

Le second procédé a été adopté, notamment, par la convention collective nationale de l'imprimerie française, intervenue le 17 septembre 1936.

L'art. 15 de cette convention dispose :

« Les taux des salaires normaux à appliquer aux différentes catégories d'ouvriers et d'ouvrières seront établis *par entente entre les groupements locaux d'employeurs et d'ouvriers* et figureront dans les conventions à passer entre ces groupements... »

La convention renvoie donc à des contrats passés entre groupements locaux, pour la détermination des salaires régionaux. Toutefois, cette détermination est faite sous le contrôle, au moins partiel, des organisations signataires de la convention nationale. On lit, en effet, à l'art. 15, al. 3, de celle-ci :

« Le chiffre minimum au-dessous duquel le salaire normal de l'ouvrier qualifié ne devra descendre dans aucun centre de chaque région, sera déterminé par entente entre les deux fédérations, après consultation des groupements intéressés de ladite région. »

D'autre part, la convention nationale pose certains principes s'imposant à tous en ce qui concerne, notamment, les ouvriers diminués physiquement, le travail aux pièces et à la prime (art. 17), les revisions des salaires en fonction du coût de la vie (art. 18).

On se trouve ainsi en présence d'un système qui, tout en étant fortement centralisé, conserve la souplesse nécessaire pour s'imposer à tout le territoire.

Les allocations familiales. — Les conventions collectives doivent-elles déterminer non seulement le salaire proprement dit, mais encore « cette partie du salaire que nous appelons les *allocations familiales* ». M. Georges Pernot a posé la question à la tribune du Sénat le 18 juin 1936.

M. le ministre du travail a répondu, à ce sujet, dans les termes ci-après :

« Il est bien évident que la convention collective « pourra », je ne dis pas « devra », indiquer non seulement les salaires minima, mais aussi les allocations familiales. Toutefois, je me permets de vous faire remarquer qu'actuellement, les allocations familiales sont déjà fixées par arrêté ministériel. La convention collective établie en accord entre

les éléments intéressés et le gouvernement pourra, bien entendu, fixer des allocations supérieures à celles qui sont déjà indiquées dans l'arrêté ministériel... »

§ 5. — LE DÉLAI-CONGÉ.

Les conventions collectives de travail doivent contenir des dispositions particulières en ce qui concerne le délai-congé.

Il va de soi qu'il s'agit autant du délai-congé à respecter par les employés, que de celui que doivent observer les employeurs. Le point a été précisé au cours des débats parlementaires (Chambre des députés, séance du 11 juin 1936, *J. O.*, 12 juin 1936, p. 1397).

Les dispositions relatives au délai-congé figurent dans les conventions sous les rubriques les plus diverses : « préavis », « conditions d'embauchage et de débauchage », « délai-congé ». Ces dispositions se bornent, en général, à consacrer les usages existants.

Il est, en outre, souvent précisé :

- Que le délai-congé n'est dû qu'après expiration de la période d'essai ;
- Que l'indemnité de préavis ne sera pas payée à l'ouvrier, dans le cas de faute grave de ce dernier ;
- Que l'ouvrier aura droit à 2 heures par jour pour chercher du travail.

Ces dispositions sont conformes aux principes et aux usages en la matière. Elles n'appellent aucunes observations particulières.

Le conseil national économique exige, en tous cas, que les dispositions soient claires, afin d'éviter les contestations futures.

§ 6. — L'ORGANISATION DE L'APPRENTISSAGE.

Les conventions collectives doivent contenir des dispositions relatives à l'apprentissage.

En fait, des difficultés se présentent quand il s'agit de professions où la formation professionnelle n'intervient pas (manœuvres), ou bien est soumise à des règles qui débordent le cadre de la profession (conducteurs de taxis).

En présence de renseignements de fait précis, le conseil national économique ne se montre pas formaliste. Il a, par exemple, relevé l'absence de dispositions relatives à l'apprentissage dans la convention signée par les loueurs de voitures-automobiles et la Chambre syndicale des cochers-chauffeurs des voitures de place de la Seine, sans tirer motif de cette carence, pour critiquer la convention.

Il est bien évident qu'en l'espèce, le recrutement et la formation des intéressés ne dépendent pas des organisations ouvrières, mais uniquement de la préfecture de police qui détermine dans ses ordonnances, les règles d'admission et de radiation de la profession (c/ordonnance générale sur la circulation, art. 102, § 103).

Supposons qu'il s'agisse de professions où la formation professionnelle relève des organisations ouvrière et patronale. Les conventions se bornent généralement à une simple référence à la législation en vigueur (lois du 25 juill. 1919 et du 20 mars 1928, incorporées au Ch. 1^{er}, Titre 1^{er}, Livre 1^{er} C. du trav.).

Le conseil national économique, saisi d'un projet d'arrêté portant extension d'une convention, contenant une clause de ce genre (nettoyage et entretien de la région parisienne), a estimé qu'

« ... il serait souhaitable, d'une façon générale, que les conventions collectives contiennent des dispositions plus précises à cet égard ».

Le conseil national économique paraît par contre juger suffisante la clause qui se borne à indiquer qu'une commission étudiera les meilleurs moyens d'organiser l'apprentissage et la création de cours professionnels.

Cette clause présente cependant l'inconvénient de se borner à une simple affirmation de principe et de renvoyer à une

commission le soin d'élaborer une organisation qu'il serait intéressant de voir figurer dans le texte même de la convention.

Nous n'hésitons pas, pour notre part, à approuver les conventions qui contiennent un règlement précis de l'apprentissage. Citons ici, à titre d'exemple, la convention nationale de l'imprimerie, qui vise, dans son chapitre VI, un contrat-type élaboré antérieurement et qui crée (annexe 2), des commissions et sous-commissions pour modifier et compléter, le cas échéant, les dispositions de ce contrat-type.

§ 7. — LA PROCÉDURE SUIVANT LAQUELLE SONT RÉGLÉS
LES DIFFÉRENDS RELATIFS A SON APPLICATION.

La loi du 24 juin 1936 exige que les conventions collectives de travail contiennent des dispositions relatives à une procédure de règlement des différends relatifs à l'application des dites conventions.

La plupart des conventions se sont, dès l'origine, soumises à cette obligation. Toutefois, un certain nombre de conventions antérieures à la fin de l'année 1936 (c/ Bâtiment, Haute-Savoie), se sont bornées à renvoyer à la procédure fixée par les textes à intervenir, en la matière, et dont la parution était imminente. Le conseil national économique a admis que ces formules de renvoi répondaient suffisamment aux prescriptions légales, tout en exprimant le vœu que les conventions contiennent des dispositions plus précises à cet égard.

La loi du 31 déc. 1936 (*J. O.*, 1^{er} janv. 1937), sur les procédures de conciliation et d'arbitrage dans les conflits collectifs de travail, a quelque peu modifié l'aspect du problème en décidant, dans son art. 3, qu'

« ... à défaut de convention collective fixant les règles de ces procédures de conciliation et d'arbitrage..., le gouvernement est autorisé, jusqu'à la clôture de la session ordinaire de 1937 (1)..., à fixer les modalités de

(1) Les pouvoirs du gouvernement ont été prorogés par la loi du 18 juill. 1937 (*J. O.*, 20 juill. 1937) jusqu'au 31 déc. 1937.

ces procédures, par décrets rendus en Conseil d'Etat, en conformité des dispositions de l'article 15, § 2, de la loi monétaire du 1^{er} octobre 1936 ».

La disposition de la loi du 31 décembre 1936 a été reprise par le décret du 16 janvier 1937 (*J. O.*, 17 janv. 1937, p. 706). On lit, en effet, à l'art. 2 de ce décret :

« Lorsqu'un différend collectif de travail de quelque nature qu'il soit, n'a pu être réglé par les parties, ce différend, *à défaut de convention collective fixant les règles de conciliation et d'arbitrage, est...* »

Et, à l'art. 14 du même texte :

« Les dispositions relatives à l'arbitrage... contenues dans le présent décret sont applicables dans tous les cas où une convention collective n'a fixé que les règles d'une procédure de conciliation. »

Ces textes sont très clairs. Les dispositions légales relatives à la conciliation et à l'arbitrage ne s'appliqueront qu'à défaut de dispositions précises contenues dans la convention.

On en conclura, par exemple, que si cette dernière contient uniquement une procédure de conciliation, à l'exclusion de procédure d'arbitrage, il y aura lieu de recourir à la procédure légale d'arbitrage immédiatement après épuisement de la procédure conventionnelle de conciliation, sans recourir à la procédure légale de conciliation.

En pratique, il n'est pas douteux que les organisations syndicales jugeront utile de substituer, notamment, à la procédure de conciliation à triple degré, organisée par le décret du 16 janv. 1937 (1), un mode plus simple de règlement des différends susvisés.

Encore faut-il que les parties, libres d'adopter la procédure qui leur convient, respectent les principes généraux posés par la loi.

La clause qui, après avoir organisé une procédure de conciliation conventionnelle, disposerait que les parties s'engagent à recourir, en cas d'échec, à l'arbitrage légal et « à ne pas se

(1) Mod. par le décret du 18 sept. 1937 (*J. O.*, 19 sept. 1937).

mettre en grève avant l'expiration de la procédure de conciliation » paraît bien se heurter à l'art. 1^{er} de la loi du 31 déc. 1936, qui dispose que :

« ... tous les différends collectifs de travail doivent être soumis aux procédures de conciliation *et d'arbitrage* avant toute grève ou tout lock-out. »

Se heurterait au même texte, la clause prévoyant que les parties respecteront, en cas de conflits, un délai d'une semaine franche avant de cesser le travail.

La loi exige, en effet, que les parties aient épuisé les ressources de la conciliation et de l'arbitrage « avant toute grève ou tout lock-out », et il n'est pas certain que le délai prévu soit suffisant pour répondre à ce vœu.

Précisons que les exemples cités ne constituent pas de simples hypothèses, certaines clauses analogues à celles susvisées ayant été relevées à diverses reprises dans les conventions.

Lorsqu'une convention a organisé une procédure de conciliation en ce qui concerne l'interprétation de ses clauses, les parties ne peuvent se dispenser de recourir à cette procédure imposée par la convention en exécution de la loi ; il s'ensuit qu'un tribunal saisi d'un litige relatif à l'interprétation des clauses d'une convention doit surseoir à statuer jusqu'à décision de la commission paritaire instituée par la convention (Trib. civ. de la Seine, 19 avril 1937, D. H. 1937.357)..

§ 8. — LA PROCÉDURE SUIVANT LAQUELLE LA CONVENTION
PEUT ÊTRE REVISÉE OU MODIFIÉE.

Les conventions se bornent généralement, en ce qui concerne la procédure de revision, à des dispositions très générales. On rencontre, notamment, de façon très fréquente, une clause ainsi conçue, qui a soulevé quelques difficultés :

« Cette convention est conclue pour une durée d'un an et se renouvellera ensuite pour une période indéterminée, sauf dénonciation dans

les conditions prévues par l'article 31 m. du Livre I^{er}, du Titre II du Code du travail... » .

(c/ conv. Banque, métall. de la région parisienne, ouvriers, etc...).

L'art. 31 *m* visé dans la clause dispose, de son côté, que :

« Tout groupement d'employés ou d'employeurs ou tout employeur non groupé, partie à une convention collective de travail, conclue ou prorogée par tacite reconduction pour une durée indéterminée, peut, à toute époque, se dégager en notifiant sa renonciation à toutes les autres parties, groupements d'employés ou d'employeurs ou employeurs non groupés, avec lesquels il a conclu, et au secrétariat ou greffe où le dépôt de la convention a été effectué, en vertu du paragraphe 2 de l'article 31 c. »

L'art. 31 *m* s'analyse en une procédure de dénonciation d'une convention à durée indéterminée. Il ne détermine donc pas, à proprement parler, la procédure de revision de la convention. On peut soutenir, il est vrai, que cette procédure de dénonciation constitue tout au moins l'amorce d'une procédure de revision, la dénonciation de la convention précédant la conclusion d'une nouvelle convention et pouvant être aisément transformée en procédure de revision.

Nous souhaitons pour notre part que les parties organisent effectivement une procédure déterminant le mode de conclusion des nouvelles dispositions à introduire dans la convention. L'institution d'une commission mixte chargée d'étudier, dans des conditions déterminées, toutes modifications à apporter au texte original paraît de nature à répondre au vœu de la loi ; elle a, au surplus, l'avantage de délier le sort de la revision de celui des dénonciations unilatérales dont la portée, nous le verrons plus loin, est contestée lorsqu'il est intervenu un arrêté d'extension.

§ 9. — DISPOSITIONS CONTRAIRES AUX LOIS ET RÈGLEMENTS
EN VIGUEUR.

Le dernier al. de l'art. 31 *vc* décide que :

« Les conventions collectives ne doivent pas contenir de dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur, mais peuvent stipuler des dispositions plus favorables. »

Cette disposition a été adoptée sans discussion par le Parlement. Elle constitue, dans sa première partie, et en ce qui concerne les lois d'ordre public, l'énoncé d'une règle générale. Il est de principe, en effet, que les contractants ne peuvent déroger, par des accords particuliers, aux lois de cette nature. La deuxième partie de la disposition considérée témoigne, d'autre part, du but poursuivi par le législateur : assurer aux travailleurs des conditions de travail au moins aussi favorables, mais de préférence plus favorables, que celles qui résultent des textes en vigueur.

Nous envisagerons un certain nombre de clauses susceptibles de se heurter au texte commenté.

A. *Clause différant l'application d'une convention
jusqu'à la parution de l'arrêté d'extension.*

Nous avons relevé, dans certaines conventions, une clause ainsi conçue :

« Le présent contrat entrera en vigueur à partir du jour où, conformément à l'article 31 VD du Titre II du Livre I^{er} du Code du travail, Section IV *bis*, suivant arrêté du ministre du travail, il s'appliquera obligatoirement à tous les employeurs et employés de la profession exerçant sur le territoire des communes de... »

On conçoit l'intérêt qu'ont les parties à faire insérer dans la convention une *disposition* qui aura pour effet, en égalisant les conditions de concurrence, de donner des chances égales aux entreprises à une date déterminée.

Mais l'insertion d'une condition suspensive — à savoir, la parution de l'arrêté — dans une convention, soulève diverses questions.

a) Les règles générales du droit des conventions ne s'opposent pas à ce que l'effet d'une convention collective de travail soit soumis à une condition suspensive. Mais il est de règle que la réalisation de la condition a un effet rétroactif. En conséquence, la convention étendue par voie d'arrêté devrait s'appliquer, avec rétroactivité, à dater du jour de sa conclusion, ce qui n'est pas sans entraîner en droit et en fait des difficultés (1). Les parties peuvent, il est vrai, déroger à cette règle qui n'est pas d'ordre public. Toutefois, la rétroactivité jouera dans une certaine mesure, car c'est toujours à la date où la convention a été signée qu'il faudra se placer pour apprécier la validité de celle-ci et, notamment, pour examiner le caractère « d'organisations les plus représentatives » des parties signataires.

b) La convention — bien que conditionnelle — existe ; seule, sa mise en vigueur est différée. Elle doit donc être déposée, conformément à la loi, au secrétariat du ou des Conseils de prud'hommes compétents pour les communes auxquelles elle s'applique.

Le dépôt est d'ailleurs indispensable pratiquement dès qu'une demande d'extension a été formulée. En effet, les parties intéressées, appelées à formuler leurs observations aux termes de l'avis d'enquête inséré au *Journal Officiel*, lors de la mise en jeu de la procédure d'extension, doivent pouvoir consulter la convention. Elles ne peuvent le faire que si le dépôt est effectué.

B. *Clauses portant atteinte au principe de la liberté syndicale et aux lois sur la conciliation et l'arbitrage.*

Nous nous bornerons ici à renvoyer aux développements que nous avons donnés précédemment.

(1) V. ci-dessous la discussion relative à la date à laquelle les effets de l'arrêté d'extension se produisent.

*C. Clauses portant atteinte à la liberté du commerce
et de l'industrie.*

Le principe de la liberté du commerce et de l'industrie résulte de la loi du 2 mars 1791 qui a décidé que « toute personne pourra faire tel négoce, exercer telle profession, art ou métier qu'elle trouvera bon ». Cette règle reste aujourd'hui encore la base de notre régime économique, bien que quelques dérogations lui aient été apportées par des textes particuliers, relatifs notamment à la réglementation de certaines professions. On admet, il est vrai, que les contractants peuvent, dans un intérêt privé, apporter des restrictions au principe, mais c'est à condition que ces restrictions restent limitées, soit dans leur objet, soit dans le temps. En notre matière, le problème revêt un caractère particulier, du fait que les dispositions contenues dans les conventions susceptibles d'extension, doivent s'imposer, lorsqu'un arrêté interviendra, non seulement aux parties contractantes mais à des personnes qui n'ont pas été parties à l'accord. On conçoit, dans ces conditions, que des clauses qui seraient admissibles dans les rapports de deux contractants soient critiquées lorsqu'on les rencontre dans une convention collective destinée à être généralisée. C'est dans cet esprit qu'il y a lieu d'examiner les clauses de nature à restreindre la liberté des individus insérées dans les accords collectifs.

a) *Clause limitant la durée du travail pour les patrons eux-mêmes.* — La 17^e section du conseil national économique a estimé, le 16 juin 1937, lors de l'examen de la convention du commerce de charbons et bois à brûler de Seine-et-Marne, que la clause limitant la durée du travail pour les patrons eux-mêmes :

« ... était contraire au principe de la liberté du travail et n'avait pas, en tous cas, sa place dans un texte réglementant les rapports entre patrons et ouvriers ».

(V. égal. ci-dessus cas des pharmaciens de Reims).

b) *Clause prohibant la pratique du tâcheronnat et marchandage.* — On sait que le marchandage, communément désigné sous le nom de « tâcheronnat » constitue une convention de sous-entreprise qui porte, en principe, exclusivement sur la main-d'œuvre. Le tâcheronnat, surtout utilisé dans le bâtiment et les industries à domicile, a donné lieu à de nombreuses critiques qui peuvent se résumer comme suit : Le marchandeur ne peut réaliser de bénéfice que sur la main-d'œuvre qu'il emploie. Il prélève donc ce bénéfice sur le salaire de ses ouvriers, de là de grandes possibilités d'abus préjudiciables aux travailleurs. La question préoccupe depuis longtemps les services publics. Un décret a décidé, en effet, dès le 2 mars 1848, que « l'exploitation des ouvriers par des sous-entrepreneurs ou marchandage est abolie ». Mais la jurisprudence a interprété ce texte de façon restrictive. Elle admet que seul le marchandage abusif, c'est-à-dire conçu avec l'intention d'exploiter les ouvriers, doit être proscrit (Cf. Cour de cass., chambres réunies, 31 janv. 1901, Sirey, 1902.1.157). Le décret-loi du 8 août 1935 (*Journ. Off.* du 9 août 1935) qui se borne à substituer, dans certaines conditions, la responsabilité de l'entrepreneur principal à celle du sous-entrepreneur, ne saurait modifier le principe de cette jurisprudence.

Ceci posé, est-il possible d'étendre, par voie d'arrêté ministériel, la clause comportant une interdiction absolue du tâcheronnat ? La 9^e section professionnelle du conseil national économique a répondu par la négative. Elle a estimé, en effet, le 17 juin 1937, qu'une telle clause ne pouvait être édictée à titre obligatoire et par voie réglementaire « parce que contraire à l'interprétation donnée par les tribunaux judiciaires de l'art. 2 du décret de 1848 sur la pratique du tâcheronnat et du marchandage ».

C'est donc une interdiction limitée au contrat de sous-entreprise *abusif* qui peut seule figurer dans une convention collective imposée, par voie d'arrêté, à des personnes qui ne l'ont pas signée.

c) *Clauses prohibant les « cumuls »*. — Les conventions contiennent souvent une clause aux termes de laquelle les parties s'engagent à éviter d'embaucher ou même à ne pas embaucher les ouvriers ayant déjà un emploi ou bénéficiant d'une retraite. On conçoit la portée sociale d'une disposition de cet ordre, qui tend à éviter le chômage de certains ouvriers en interdisant à ceux qui travaillent déjà ou qui ont des ressources de travailler à leur place. Aussi bien n'est-il pas question d'en contester la raison d'être, ni même la validité lorsqu'elle se borne à lier des parties qui y consentent expressément. Mais que faut-il décider en ce qui concerne ceux qui ne sont pas engagés contractuellement et qui ne sont, par l'effet de l'arrêté d'extension, que des assujettis légaux ? On sait qu'il n'existe à l'heure actuelle, dans notre législation, aucun texte édictant, pour l'industrie privée, de prohibition ayant un caractère général (1). On ne trouve, à ce sujet, qu'une prohibition de caractère limité dans le décret d'application de la loi du 21 juin 1936 sur les congés payés (décret du 1^{er} août 1936, *J. O.*, 3-4 août 1936). Ce décret prévoit, dans son art. 7, des sanctions contre le travailleur qui exécute « pendant son congé payé des travaux « rétribués, privant de ce fait des chômeurs d'un travail qui « aurait pu leur être confié » et contre l'employeur, quel qu'il « soit qui aura occupé sciemment un travailleur bénéficiaire « d'un congé payé ».

En l'état des textes, une clause de portée générale interdisant tout cumul d'emploi dans l'industrie privée, apparaît comme une atteinte au principe de la liberté du commerce et de l'industrie et l'on ne saurait, semble-t-il, à ce titre, en imposer l'application aux non signataires qui se trouveront engagés par le seul fait de l'arrêté d'extension.

Le conseil national économique a admis, en conséquence, à plusieurs reprises, que les clauses de ce genre ne pouvaient être étendues que lorsqu'elles avaient la valeur d'une simple recommandation et qu'elles ne contenaient pas une véritable

(1) Un projet de loi interdisant le travail noir a été déposé devant la Chambre.

interdiction qui, dans l'état actuel de la législation, eût été contraire à la liberté du travail.

d) *Clauses prohibant le « travail noir »*. — On désigne communément sous le nom de « travail noir » le travail supplémentaire accompli par un ouvrier déjà nanti d'ouvrage chez un autre patron ou même chez son propre patron.

Les clauses qui figurent sous la rubrique « Travail noir », dans les conventions, revêtent diverses modalités :

Tantôt l'ouvrier s'interdit de travailler chez un particulier, dans une autre entreprise, ou même chez son propre patron au delà des heures normales de travail. Tantôt le patron s'engage à ne pas employer, en extra, un salarié ayant déjà un autre emploi. Les clauses interdisant le travail noir se confondront donc souvent, en fait, avec les clauses interdisant les cumuls et on peut raisonner, à leur sujet, comme nous l'avons fait ci-dessus.

Le conseil national économique s'est prononcé contre l'extension des clauses de ce genre, motif pris de ce que « l'interdiction du travail noir ne pouvait être prononcée que par le parlement, d'ailleurs actuellement saisi de la question » (Cf. not., 17^e section, 27-29 juill. 1937).

Cette thèse a d'ailleurs soulevé des objections de la part des représentants ouvriers qui ont insisté, à diverses reprises, pour que les dispositions contenant une interdiction du travail noir soient rendues obligatoires, en faisant valoir qu'il appartenait aux conventions collectives d'aller au delà de la législation en vigueur.

La solution la plus souhaitable consisterait sans doute dans le vote par le Sénat du texte tendant à interdire et à réprimer le travail noir, adopté par la Chambre des députés le 6 juill. 1937 (*J. O.*, 7 juill. 1937, déb. parl., n° 62, p. 2189).

e) *Clauses limitant la liberté de l'embauchage*. — Les parties conviennent parfois de renoncer « aux offres d'embauchage par affiches » ou de ne pas recourir « à l'embauchage direct ».

Le conseil national économique estime que ces clauses sont contraires à la liberté de l'embauche et ne sauraient être étendues aux non signataires (Cf. not., 17^e section, 27 juill. 1937).

f) *Clause sanctionnant les infractions à la convention par une amende.* — Le conseil national économique a été amené à examiner une clause prévoyant que toute infraction aux dispositions relatives aux salaires entraînerait pour l'employeur le versement d'une somme forfaitaire de 500 francs, par infraction, répartie par moitié entre le Syndicat patronal et le Syndicat ouvrier intéressés.

La 17^e section professionnelle a estimé, le 29 juill. 1937, que :

« ... si cette somme forfaitaire devait être regardée comme une pénalité proprement dite, les employeurs qui n'avaient été ni parties ni représentés à la convention ne pourraient être condamnés à son paiement que s'il existait une disposition législative en ce sens, toute peine devant, d'après un principe essentiel de notre droit, être prononcée en vertu d'une loi expresse. La section a, de même, pensé que, même si l'on reconnaissait à cette somme le caractère de dommages-intérêts (clause pénale), les mêmes employeurs ne pourraient être tenus de la payer : les dommages-intérêts ne peuvent, en effet, être dus qu'en vertu d'une stipulation des parties ou de la décision d'un juge.

« La section a, dans ces conditions, été d'avis que si la clause de l'article 22, § 2, était valable entre les signataires de la convention, elle ne pouvait être appliquée par la voie de l'arrêté d'extension aux employeurs qui n'avaient été ni parties ni représentés au contrat. »

CHAPITRE V

De l'extension des conventions collectives de travail.

Aux termes de l'art. 31 *vd* du Livre I^{er} du Code du travail :

« Les dispositions de la convention collective visée par les articles précédents peuvent, par arrêté du ministre du travail, être rendues obligatoires pour tous les employeurs et employés des professions et régions comprises dans le champ d'application de la convention. Cette extension des effets et des sanctions de la convention collective se fera pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention. »

Nous nous proposons d'examiner successivement les conditions dans lesquelles le ministre du travail peut être amené à prendre un arrêté d'extension, puis nous étudierons l'arrêté d'extension en lui-même.

Section I. — Des conventions susceptibles de faire l'objet d'un arrêté d'extension.

Ce sont les conventions visées par les art. 31 *va*, *vb* et *vc*, c'est-à-dire, si l'on se reporte à ces textes, les conventions élaborées par les Commissions mixtes composées des organisations syndicales patronales et ouvrières les plus représentatives.

Une stricte interprétation de la loi conduit donc à admettre qu'il n'est pas possible d'étendre les conventions qui n'ont pas été conclues par une commission mixte (M. Brèthe de la Gressaye, *La Gazette des prud'hommes*, 15 juill. 1936. M. A. Coste-Floret, *Revue critique de législation et de jurisprudence*, janv.-mars 1937).

Nous ne pensons pas, pour notre part, qu'il y ait lieu d'inter-

prêter aussi littéralement le texte de la loi. En effet, le but essentiel visé par le législateur est la conclusion de la convention collective par les organisations syndicales patronales et ouvrières « les plus représentatives » pour la profession et la région considérée. Dès lors que ce but est atteint et que la convention a bien été, en conséquence, signée par les organisations visées par la loi, le vœu du législateur est rempli et il importe peu que la réunion des organisations signataires ait été provoquée par le ministre (ou son représentant) sous le nom de commission mixte, comme l'indique la loi ou qu'elle ait eu lieu spontanément.

La solution adoptée est donc conforme, sinon à la lettre du texte, tout au moins à l'esprit qui l'inspire. Elle est, au surplus, la seule logique et la seule équitable. Aussi bien, pensons-nous avec la circulaire du ministre du travail du 17 août 1936 (*J. O.*, 3 sept. 1936) d'une part, avec les sections professionnelles et la commission permanente du conseil national économique d'autre part, que l'absence de commission mixte n'est pas de nature à écarter d'office l'extension, à condition, bien entendu, que la convention en cause ait bien été signée par les organisations les plus représentatives pour la profession et la région considérée (Cf. Rapport pr. de M. Ivan Martin et notamment avis de la 9^e section relative à la convention de la menuiserie de la Seine).

Les dispositions d'une convention collective font assez souvent l'objet d'une sentence arbitrale. Quel doit être le sort de celle-ci au point de vue de l'extension ? Il ne s'agit pas ici de discuter la portée juridique de la sentence considérée mais seulement de savoir si le ministre du travail peut, dans son arrêté d'extension, viser les dispositions d'une sentence arbitrale.

Nous pensons que l'arrêté ministériel ne saurait, sous peine de recours au Conseil d'Etat, viser une sentence arbitrale sans que celle-ci ait été au préalable incorporée par les parties signataires de la convention dans les dispositions de celle-ci ou dans un additif à cette convention et sans que la sentence,

ainsi adoptée par les parties signataires ait été soumise à la procédure d'extension.

En effet, la loi du 24 juin 1936 ne donne pouvoir au ministre du travail de généraliser que les conventions collectives discutées et signées par les organisations les plus représentatives. Or la sentence arbitrale ne constitue pas une convention collective proprement dite, elle n'émane pas des organisations les plus représentatives de la profession. Elle ne revêtira ces caractères que lorsqu'elle aura été transformée en additif par la volonté des organisations les plus représentatives de la profession et elle ne pourra faire l'objet d'un arrêté d'extension que si elle a été, comme toute autre convention visée par la loi du 24 juin 1936, soumise à la procédure légale.

A la différence des sentences arbitrales, les procès-verbaux des commissions mixtes chargées de procéder, aux termes d'une convention, à la modification ou à la revision de ladite convention, nous paraissent pouvoir *a priori* être considérés comme des additifs à la convention collective. Ils sont, en effet, signés de la délégation ouvrière et de la délégation patronale. Toutefois il convient de préciser que ces procès-verbaux doivent être déposés au Conseil de prud'hommes comme l'exige la loi pour la convention elle-même.

Section II. — La demande d'extension.

Théoriquement, le ministre du travail peut procéder d'office à la mise en jeu de la procédure de généralisation. La loi n'exige pas, en effet, que les parties le saisissent d'une demande d'extension. En fait, le ministre du travail n'a usé jusqu'ici qu'une seule fois de cette faculté, à propos de la convention collective du 19 juillet 1936, réglant les rapports entre employeurs et *employés*, techniciens..., de la métallurgie de la région parisienne.

Le ministre du travail, saisi d'une demande d'extension

de la convention du 12 juin 1936, réglant les rapports entre employeurs et *ouvriers* métallurgistes de la même région, a jugé opportun, en effet, de mener de front les deux procédures. Au cours de l'enquête, les groupements signataires de la 2^e convention ont d'ailleurs donné un avis favorable à l'extension.

Sauf l'exception ci-dessus relevée, ce sont toujours, en pratique, les parties signataires de la convention collective dont l'extension est envisagée qui prennent l'initiative de demander au ministre du travail de rendre les dispositions de cette convention obligatoires.

Il arrive pourtant quelquefois que le ministère soit saisi, non par les parties directement, mais par le préfet, ou par l'inspecteur du travail, agissant à la demande des parties. Dans ces hypothèses, le ministre du travail peut demander au préfet ou à l'inspecteur intéressés de provoquer une demande directe de la part des organisations signataires.

La demande d'extension figure au dossier constitué au ministère du travail ; elle est, au surplus, mentionnée dans les visa qui précèdent le texte de l'arrêté ministériel. On lit, en effet, dans ces visa,

« Vu la demande d'extension formulée par... »

(suit la désignation de l'organisation syndicale demanderesse).

Section III. — Pouvoirs et obligations du ministre du travail.

Le ministre du travail, saisi d'une demande d'extension, n'est pas tenu de mettre en jeu la procédure de généralisation. La loi prévoit que les dispositions de la convention collective visée par ses articles antérieurs « *peuvent* » et non « *doivent* » être rendues obligatoires.

Le ministre du travail pourrait donc se refuser, pour des raisons d'opportunité et, sans être obligé, d'ailleurs, de fournir le moindre argument à l'appui de sa décision, à poursuivre la procédure d'extension.

De même, le ministre qui a pris un arrêté rendant obligatoire une convention déterminée et qui se trouve saisi d'une demande d'extension relative à des dispositions complémentaires ou modificatives de cette convention, peut se refuser à étendre les articles nouveaux. Dans ces conditions, les nouvelles dispositions seront obligatoires pour les organisations syndicales signataires (et leurs adhérents), à l'exclusion des entreprises non syndiquées.

Le ministre du travail, saisi d'une demande d'extension, procède toujours en fait à l'examen de la convention. Il vérifie d'abord si la convention a bien été signée par des organisations syndicales (ce qui exclut les particuliers et, semble-t-il, les groupements ne constituant pas des syndicats ou unions de syndicats) et si ces organisations sont bien les plus représentatives pour les professions et régions considérées (Voir le commentaire de l'art. 31 *vc*).

Le ministre du travail examine, en second lieu, si la convention contient bien toutes les dispositions prévues par l'art. 31 *vc* (indications relatives à la durée, à la liberté syndicale, à l'institution de délégués, etc...), et si son champ d'application territorial et professionnel est bien nettement déterminé.

Il convient encore de rechercher si la convention ne contient pas de dispositions contraires « aux lois et règlements en vigueur ».

Supposons notamment que la convention ne réponde pas aux prescriptions légales, le ministre du travail peut refuser de prendre un arrêté d'extension, mais il ne peut, de son chef, modifier le texte qui lui a été soumis. La convention doit, en effet, émaner des parties signataires, l'administration n'a pas qualité pour lui apporter des retouches. En fait, le ministre du travail invitera les parties à mettre le texte — dont l'extension est demandée — en harmonie avec la loi.

Les modifications se feront, de l'accord des parties signataires, généralement sous forme d'additif. Celui-ci devra être déposé au ministère du travail (original) et au Conseil de prud'hommes, comme la convention elle-même.

Le ministre du travail qui, nous venons de le dire, ne peut procéder, de son propre chef, à la modification de la convention, peut-il envisager l'extension de celle-ci, à l'exclusion d'une clause déterminée ?...

La question est délicate et suppose des distinctions.

En principe, on peut admettre que le ministre du travail, qui a la faculté de refuser de procéder à l'extension d'une convention, peut — *a priori* — refuser d'étendre une disposition de cette convention. Mais, en pratique, la formule ne pourra s'appliquer sans ménagements. Il se peut que la suppression d'un article d'une convention en modifie complètement l'économie. Il en sera ainsi s'il s'agit d'une clause particulièrement importante en soi. D'autre part, comme l'ont fait remarquer les organisations tant patronales qu'ouvrières à diverses reprises, la conclusion d'une convention est souvent le résultat de concessions mutuelles. L'une des parties qui fait une concession peut demander, en monnaie d'échange, l'insertion d'une clause déterminée. Si l'arrêté du ministre du travail excluait cette clause, la partie, qui n'a cédé sur un point particulier qu'en contre-partie de l'insertion de ladite clause, serait lésée.

La règle sera donc la suivante : Le ministre du travail peut étendre une convention à l'exclusion d'une clause déterminée, à condition que la suppression de ladite clause ne soit pas susceptible de modifier l'économie du contrat, considéré soit en lui-même soit du point de vue des parties signataires.

Le conseil national économique a été appelé, à différentes reprises, à se prononcer sur des cas de cette nature.

Il a admis l'extension d'une convention signée par les hôteliers du Morvan, à l'exclusion d'un article prévoyant l'augmentation du taux du service perçu sur la clientèle. L'exclusion de cette dernière clause, qui sortait manifestement du cadre juridique d'une convention collective, a été considérée comme ne modifiant pas l'économie au contrat dans les termes indiqués ci-dessus.

Par contre, le conseil national économique a refusé d'éten-

dre la convention signée par les pharmaciens de Reims, à l'exclusion de l'article de cette convention et de l'additif à celle-ci, qui imposait un horaire applicable à toutes les pharmacies, qu'elles emploient, ou non, du personnel. On a considéré, en effet, que l'exclusion de l'horaire adopté par les parties signataires, modifiait entièrement l'économie de la convention. Les organisations appelées à déposer devant le conseil national économique, ont affirmé, en fait, que cet horaire constituait le but essentiel poursuivi par les parties et que son exclusion bouleversait complètement les accords. Dans ces conditions, l'extension partielle ne présentait aucun intérêt ; le conseil national économique a invité le ministère du travail à demander aux parties de procéder elles-mêmes à la suppression de l'horaire. Les parties se sont refusées à la modification et la convention n'a pas été étendue.

Section IV. — De la procédure d'extension.

La procédure d'extension est fixée par l'art. 31 *ve* du Livre I^{er} du Code du travail, qui est ainsi conçu :

« Avant de prendre l'arrêté prévu à l'article précédent, le ministre du travail devra publier au *Journal officiel* un avis relatif à l'extension envisagée, indiquant notamment le lieu où la convention a été déposée, en application de l'article 31 *oc* précédent et invitant les organisations professionnelles et toutes personnes intéressées à lui faire connaître dans un délai qu'il fixera et qui ne sera pas inférieur à quinze jours, leurs observations et avis.

« Le ministre devra prendre, en outre, l'avis de la section ou des sections professionnelles compétentes du conseil national économique. »

Avant de prendre l'arrêté d'extension, le ministre du travail doit donc :

- 1^o Procéder à une enquête ;
- 2^o Prendre l'avis de la section ou des sections professionnelles compétentes du conseil national économique.

L'enquête. — L'enquête s'ouvre, conformément à l'art. 31 *ve*, par un avis inséré au *Journal Officiel*. Cet avis indique toujours en fait, non seulement « le lieu où la convention a été déposée, en application de l'art. 31 *vc...* », mais encore la date de la convention, la désignation des parties signataires, l'objet de la convention et son champ d'application ; il précise encore la durée du délai de l'enquête ; ce délai ne peut être, aux termes de l'art. 31 *ve*, inférieur à 15 jours — en pratique, il est de 15 jours au moins, d'un mois au plus, souvent de 20 jours. Les organisations professionnelles et toutes personnes intéressées sont appelées à adresser leurs observations et avis au ministère du travail.

En même temps que cet avis, le ministère du travail rédige, quand il s'agit de conventions intéressant la région parisienne, un « communiqué à la presse » qui reproduit les mêmes indications que l'avis au *Journal Officiel*. En province, les préfets sont invités à faire des insertions dans la presse locale.

Enfin, le ministère du travail notifie le délai d'enquête aux préfets, aux inspecteurs divisionnaires du travail et de la main-d'œuvre, aux chambres de commerce et aux chambres de métiers des régions intéressées, ainsi qu'aux organisations signataires. Quand il s'agit de conventions nationales, comme le cas s'est présenté pour la chaussure, les cuirs et peaux, l'imprimerie, l'industrie routière, les notifications sont faites dans toute la France.

On voit que la publicité est beaucoup plus largement assurée que n'y obligerait le texte légal strictement interprété, sans le secours des débats parlementaires, mais il convient de rappeler ici les engagements pris au cours de ces débats par M. le Président du conseil (Cf. not. Sénat — séance du 17 juin 1936 — *J. O.*, 18 juin, p. 531 et suiv.). M. P. Chaumié demandait que le texte précisât l'obligation de notifier l'avis inséré au *Journal Officiel*, 1^o aux organisations syndicales patronales et ouvrières intéressées, 2^o aux chambres de commerce, d'agriculture et de métiers de la région envisagée, 3^o aux sections professionnelles compétentes du conseil national

économique qui seront chargées, conformément au paragraphe suivant, de donner leur avis au ministre sur les observations et avis présentés par les intéressés et éventuellement par les organismes désignés ci-dessus. La procédure, disait en effet M. Chaumié « est une sécurité ». Cette dernière remarque n'est pas douteuse, mais il y a une contre-partie, la procédure est aussi une source de « vices de forme » qui justifierait des pourvois en Conseil d'Etat, pour le plus grand dommage des intéressés.

Sur l'engagement pris par M. Blum, de suivre, en fait, la pratique du ministère du travail qui comporte les notifications nécessaires, l'amendement fut retiré.

Lorsque le délai d'enquête est écoulé, le ministre du travail transmet le dossier de l'affaire à M. le Président du conseil, en l'invitant à saisir, pour avis, conformément à la loi, la ou les sections professionnelles compétentes du conseil national économique. Le dossier transmis comprend l'original de la convention en cause et, le cas échéant, de ses additifs, la demande d'extension, les avis, fort nombreux parfois, recueillis au cours de l'enquête, et un projet d'arrêté portant extension de la convention en cause. Les avis transmis portent un numéro d'ordre reproduit sur un bordereau dont le double reste au ministère du travail. La lettre de transmission comporte une analyse de ces avis.

Le conseil national économique, saisi par les soins de la Présidence du conseil, désigne un rapporteur parmi les membres du Conseil d'Etat, et fixe la date de la séance de la section professionnelle compétente. Rappelons que le conseil national économique ne comporte pas moins de 20 sections. Parfois, la convention transmise intéresse deux sections, dans ce cas les deux sections sont réunies. Le conseil national économique, ainsi que les rapporteurs, procèdent toujours avec diligence et conscience. Le jour de la séance, la section intéressée prend position, après avoir engagé une discussion, un avis est rédigé et transmis immédiatement au ministère du travail, car il est le seul qu'ait prévu la loi. Toutefois, le

conseil national économique ne manque pas de soumettre les avis rendus par les sections à sa commission permanente. Il estime, en effet, qu'il y aurait, en fait — sinon en droit — de graves inconvénients à ce que la commission permanente restât à l'écart de l'examen des conventions collectives.

Rappelons les observations faites, à ce sujet, par M. Ivan Martin, maître des requêtes au Conseil d'Etat, auteur d'un rapport documenté sur « les problèmes posés par l'extension des conventions collectives de travail ».

« Outre qu'il est dans les attributions normales de la commission permanente d'être informée du travail des sections professionnelles, il est bon que l'examen dispersé par celles-ci des diverses conventions collectives puisse être coordonné par la commission permanente. Ajoutons que tandis que les sections composées d'employeurs et d'employés n'ont pour rôle que de considérer l'aspect professionnel, la commission permanente qui représente l'économie nationale tout entière envisagera les questions d'un point de vue plus élevé. »

L'examen de la convention en cause et de l'avis émis par la section, par la commission permanente, ne constitue pas une simple formalité. En effet, si, le plus souvent, la commission approuve l'attitude prise par la section, il arrive, comme le cas s'est produit pour la convention intervenue dans la banque, que la commission permanente émette un avis différent de celui de la section. L'avis de la commission permanente du conseil national économique est transmis au ministère du travail généralement quelques jours seulement après l'avis de la section.

L'avis de la section professionnelle compétente, qui a été transmis à l'administration n'est pas nécessairement un avis par oui ou par non, la section peut suggérer un supplément d'enquête ou subordonner un avis favorable à des modifications apportées par les parties à la convention.

Quoi qu'il en soit, le ministère du travail n'est pas lié par l'avis de la section professionnelle, car s'il est tenu de la consulter, il n'est pas obligé d'agir sur avis « conforme » ; il est moins lié encore par l'avis émis par la commission permanente,

mais il n'est pas douteux que les deux avis, émis par une assemblée dont l'autorité morale est grande, soient appelés en fait à exercer une certaine influence sur la décision à prendre.

Supposons qu'un avis favorable sans restriction ait été émis par la section professionnelle compétente à l'unanimité, le ministre va sans doute se décider pour la prise de l'arrêté d'extension dont il avait transmis le texte en projet au conseil national économique.

L'arrêté, signé par le ministre, sur la proposition de M. le Conseiller d'Etat, Directeur général du travail, est publié au *Journal Officiel*. Il comporte, en annexe, le texte de la convention et, le cas échéant, de ses additifs soumis à la procédure d'enquête.

Cas particulier des additifs. — Les conventions comportent très souvent des avenants ou additifs qui ont été conclus postérieurement à la rédaction de la convention elle-même. Lorsque ces additifs sont antérieurs à la mise en jeu de la procédure de généralisation, celle-ci porte à la fois sur la convention et sur ses additifs. L'avis au *Journal Officiel*, notamment, vise expressément les différents textes. Mais lorsque les additifs sont intervenus postérieurement à l'ouverture de l'enquête, il est nécessaire d'effectuer à nouveau les formalités légales en ce qui les concerne. La règle se conçoit aisément; si l'extension de la convention entraînait automatiquement la généralisation des additifs à intervenir, il serait aisé de modifier complètement le texte primitif de la convention sans que les garanties dont la loi entoure la généralisation d'un texte soient respectées. Il faudra donc procéder à une nouvelle enquête et demander l'avis du conseil national économique chaque fois que l'extension d'un additif à une convention déjà étendue est envisagée.

La question a été soulevée, en pratique, dans le cas particulier des avenants départementaux intervenant en exécution d'une clause contenue dans une convention nationale. Les

représentants ouvriers ont soutenu que la généralisation de la convention nationale, par voie d'arrêté, devait entraîner automatiquement la généralisation des avenants départementaux à intervenir. La thèse ne saurait être admise en l'état actuel des textes. Les avenants départementaux constituent, en effet, de véritables conventions collectives dans le cadre départemental. Ils ne peuvent donc être généralisés qu'après que la procédure d'extension a été effectuée. Et cette conclusion est d'autant plus nécessaire que les avenants susvisés ont généralement pour objet de fixer les salaires départementaux de l'industrie en cause. Or, c'est là une matière qui de toute évidence revêt une importance prépondérante et qui ne saurait échapper au contrôle prudent et sage du conseil national économique. Ce contrôle n'est pas théorique. Indiquons, en effet, que les sections professionnelles compétentes ont été amenées à émettre des avis défavorables à l'extension de conventions contenant des salaires « anormalement bas » (Cf. convention du moulinage). Ces avis ont été pris en considération par le ministère du travail.

Section V. — De l'arrêté d'extension.

L'arrêté d'extension comporte deux parties :

1^o Les *visa* qui, comme leur nom l'indique, se réfèrent à divers documents : en l'espèce, le texte de la loi du 24 juin 1936, la demande d'extension, l'insertion de l'avis d'enquête au *Journal Officiel*, l'avis de la section professionnelle compétente du conseil national économique, parfois reproduit pour extraits.

2^o Le *dispositif*, par lequel le ministre rend les dispositions de la convention (et, le cas échéant, de ses additifs) obligatoires, « pour tous les employeurs et employés des professions et régions comprises dans le champ d'application de la convention ».

L'arrêté précise que :

« L'extension des effets et sanctions de la convention est faite pour la durée et aux conditions prévues par la convention. »

Ce sont les termes mêmes de la loi.

Nous les commenterons sous les rubriques ci-après :

- § 1. Du domaine de l'extension.
- § 2. Des effets de l'arrêté d'extension.
- § 3. Contrôle et sanctions.
- § 4. Extinction des effets de l'arrêté d'extension.
- § 5. Recours contre l'arrêté d'extension.

§ 1. — DU DOMAINE DE L'EXTENSION.

L'arrêté d'extension, avons-nous dit, rend les dispositions de la convention obligatoires « pour tous les employeurs et employés des professions et régions comprises dans le champ d'application de la convention ».

Il y a lieu de reprendre les divers éléments de cette formule.

A. — « Tous les *employeurs* ». — La loi vise tous les employeurs sans faire de distinctions. Il n'y a donc pas lieu de distinguer entre les divers employeurs. La nationalité de ceux-ci, l'importance de l'entreprise qu'ils dirigent, les modalités d'exercice de la profession doivent, en principe, rester indifférentes à la solution adoptée. Toutefois, ces diverses considérations seront parfois de nature à jouer un rôle; en pratique, il y a lieu de leur consacrer quelques développements.

Cas des étrangers. — Il importe peu que l'employeur ait ou non la nationalité française; il suffit qu'il possède la qualité juridique d'employeur pour être tenu de respecter la convention qui a fait l'objet d'un arrêté d'extension.

Quelques difficultés peuvent, toutefois, se présenter dans le cas où le chef d'entreprise, étranger et résidant à l'étranger, se fait représenter en France par un agent. Qui sera tenu, dans ce cas, d'observer les dispositions de la convention ?...

Nous ferons remarquer que la question qui se pose est indépendante de la nationalité des intéressés et qu'elle se ramène à savoir qui du chef d'entreprise étranger ou de son agent, a la qualité juridique d'employeur. Le même problème pouvant se poser à l'intérieur du pays, nous renvoyons à nos développements postérieurs : De la détermination juridique de l'employeur (V. p. 156).

Cas des grandes et des petites entreprises. — On ne saurait, en principe, faire de distinction entre les entreprises selon leur plus ou moins grande importance. La convention — que l'on considère comme souhaitable d'étendre — doit pouvoir s'imposer à « tous les employeurs » que l'entreprise ait un grand développement ou bien, au contraire, un petit rayon d'action.

On trouve, à ce sujet, dans les débats parlementaires, des indications intéressantes. M. Leblanc, sénateur, ayant déposé un amendement tendant à préciser que les dispositions de la loi ne s'appliqueraient pas aux établissements comportant un nombre d'ouvriers ou d'employés inférieur à dix, cet amendement fut repoussé par le gouvernement et la commission du commerce, à la séance du 18 juin, sur les observations ci-après de M. Léon Blum, Président du conseil :

« Je crois impossible d'introduire dans la loi la distinction d'ordre tout à fait général qui résulterait de l'amendement de l'honorable sénateur. Cette distinction n'a été envisagée, à ma connaissance, par aucune loi sociale ; elle serait choquante et aboutirait à des résultats plus pernicious encore dans un texte comme celui qui vous est soumis et dont l'objet est précisément d'organiser des rapports stables et durables entre l'ensemble des représentants ouvriers et patronaux d'une profession ou d'une région. Si le Sénat adoptait l'amendement proposé, une grave rupture serait créée, tant dans le monde patronal qu'au sein de la classe ouvrière, entre différentes catégories d'exploitation et entre leurs salariés, qui rendrait impossible l'unité organique patronale et ouvrière ; on aurait deux législations différentes : l'une, pour la petite industrie ; l'autre, pour la moyenne et la grande. On briserait entièrement cette unité d'aspirations et d'intérêts qui existe

malgré tout à l'heure actuelle et à laquelle nous tentons de donner une expression légale.

« Je demande au Sénat de vouloir bien retenir les considérations que je lui apporte. Je suis convaincu que l'effet de la loi serait, en grande partie, annihilé par l'adoption de l'amendement qui vous est présenté et que je vous demande de repousser. » (*J. O.*, 19 juin, séance du 18 juin 1936, p. 534.)

Il résulte des développements ci-dessus que le législateur a entendu établir une législation d'ensemble s'appliquant à toute une profession sans distinguer à l'intérieur de celle-ci les grandes et les petites entreprises.

Est-ce à dire qu'il n'y a pas lieu de tenir compte, lors de l'examen d'une convention, des différences d'exploitation pouvant résulter de l'importance plus ou moins grande des entreprises considérées ?... Evidemment non. L'administration et le conseil national économique ont le droit — et même sans doute l'obligation — d'examiner si la convention dont on envisage l'extension répond aux exigences des diverses entreprises et ils peuvent se refuser à étendre un texte qui ne leur paraîtrait applicable qu'à certaines catégories d'établissements.

La question s'est posée notamment, devant le conseil national économique à propos de l'extension de la convention collective concernant les entreprises de voitures de place de la Seine et de celle concernant les banques :

a) Convention du 24 juin 1936 conclue entre la Chambre syndicale des loueurs de voitures automobiles et la Chambre syndicale des cochers-chauffeurs des voitures de place de la Seine.

La 15^e section professionnelle (section des transports) du conseil national économique, saisie d'un projet d'arrêté portant extension des dispositions de cette convention, a constaté, le 22 décembre 1936, que :

« les dispositions de la convention collective en cause, réglant les conditions de travail des conducteurs de voitures, paraissent avoir été établies, dans l'ensemble, pour des entreprises importantes comportant de grands ateliers ou garages et un nombreux personnel »...

et elle s'est demandée, en présence de cette constatation :

« si ces dispositions peuvent être appliquées, sans adaptation, aux petites entreprises, qui ne semblent pas avoir été prises en considération dans l'élaboration de la convention collective et si, par suite, il est possible de rendre celle-ci obligatoire à toutes les entreprises de quelque importance que ce soit, sans qu'il ait été fait une étude plus précise de leurs conditions particulières de travail et qu'au besoin soient établies es règles convenables pour les petites entreprises ».

I

La 15^e section qui faisait, d'ailleurs, d'autres observations relatives à la convention, a renvoyé le dossier au ministre du travail en lui demandant,

« de vouloir bien compléter les indications qui sont de nature à justifier l'extension et la généralisation, dans le département de la Seine, de la convention dont il s'agit ».

b) Convention du 3 juill. 1936 intervenue entre l'Union syndicale des banquiers de Paris et de la province, la Fédération nationale des syndicats d'employés et la Fédération française des syndicats chrétiens d'employés.

La 18^e section professionnelle du conseil national économique (section du crédit, de la banque et de la bourse, des assurances et de l'épargne), saisie d'un projet d'arrêté portant extension de la convention sus-visée a émis, le 22 janv. 1937, un avis constatant la divergence d'opinions existant entre ses membres, certains estimant que la convention ne saurait être étendue aux petites banques qu'après adaptation, tandis que les autres estimaient « qu'en raison de la nature identique des opérations effectuées, aucune différence ne saurait être établie entre les banques selon leur importance ou leurs possibilités financières ».

C'est sous le bénéfice de ces observations que la section a émis un avis favorable au projet d'arrêté qui lui avait été soumis.

La commission permanente du conseil national économique s'est prononcée, pour sa part, contre l'extension. On relève, dans le texte de son avis, le passage ci-après :

« Certains de ses membres... estimant que l'extension d'une convention à tout le territoire est expressément prévue par la loi et qu'elle peut être rendue nécessaire par la nature même de la profession ont pensé n'avoir pas à prendre en considération *la situation particulière de telles ou telles entreprises...*

« Certains membres de la commission ont au contraire marqué l'inquiétude que leur inspirent le recours direct à des conventions nationales et leur généralisation. Elles leur ont paru de nature à rendre difficile l'adaptation du régime de travail envisagé aux conditions propres aux différentes régions et localités et à entraîner par là un trouble regrettable dans l'économie régionale.

« Dans le même ordre d'idées, une autre partie des membres de la commission a émis la crainte que l'application généralisée de la convention ne mette en difficulté un certain nombre de petits établissements bancaires et en portant préjudice aux usagers du crédit ne risque de nuire à l'activité économique locale. Tout en souhaitant que des améliorations sociales telles que celles qui sont prévues par la convention puissent bénéficier à l'ensemble des employés de la profession, ils ont estimé que les dispositions mêmes de cette convention ne se prêtaient pas à une généralisation uniforme et qu'elles appelaient des adaptations préalables. »

Dans ces conditions, la majorité des membres n'a pu donner son adhésion à l'avis de la 18^e section.

Cas des artisans. — La question de savoir si les conventions collectives de travail signées par des organisations ne revêtant pas le caractère artisanal peuvent être étendues à tous les employeurs, y compris *les artisans*, s'est posée au cours de la procédure relative à l'extension d'une convention collective de travail intervenue dans le bâtiment de la Haute-Savoie.

Cette convention avait été signée, du côté patronal, par une organisation qui représentait des entrepreneurs, à l'exclusion d'artisans. Au cours de l'enquête, la Chambre des métiers et l'Union départementale des maîtres artisans de la Haute-Savoie ont fait valoir qu'aux termes d'un accord intervenu le 19 sept. 1936 entre la Confédération générale du travail et la Confédération générale de l'artisanat français, des conventions collectives spéciales à l'artisanat devaient être conclues

et elles ont demandé que la convention en cause ne soit pas étendue aux artisans.

Nous estimons, disaient ces organisations, que :

« Le monde artisanal, sans avoir à éluder les obligations des lois sociales, peut prétendre, à raison de son statut juridique, économique et social, à des conditions particulières d'application, conditions qui, sans léser les intérêts légitimes de la classe ouvrière, sans gêner ceux de l'industrie et du commerce, doivent lui permettre d'évoluer dans le cadre légal que le législateur lui a construit. »

Les organisations artisanales déclaraient, à l'appui de leur thèse, que si l'on admettait l'extension des conventions non signées par elles, à l'artisanat,

« les lois du 27 mars 1934 pourraient être considérées comme caduques et il aurait été inutile que le législateur, à l'occasion des récentes lois sociales, distingue expressément les entreprises artisanales des autres catégories d'entreprises en mentionnant explicitement « l'atelier artisanal » dans la loi du 20 juin 1936 instituant un congé annuel payé, en faisant une distinction pour « les établissements occupant plus de dix personnes » rejoignant ainsi dans la loi du 24 juin 1936 sur la convention collective du travail, l'article unique de la loi du 27 mars 1934, et en désignant nommément les « établissements artisanaux » dans la loi du 21 juin 1936 instituant la semaine de 40 heures ».

Le conseil national économique, dans son avis du 2 fév. 1937, a refusé de faire une distinction entre les différentes catégories d'employeurs. Mais il a déclaré qu'il y avait lieu de vérifier si la convention avait bien été signée par les organisations syndicales les plus représentatives pour la profession considérée. Cette profession ayant, en fait, un caractère essentiellement artisanal, cela revenait à dire que la convention ne saurait être étendue à « tous les employeurs » et, notamment, aux artisans, que si elle avait été signée par les organisations représentatives de ces derniers.

Difficultés résultant de la détermination de la qualité juridique d'employeur. — Nous avons exposé qu'il n'y avait pas lieu

de distinguer entre les diverses catégories d'employeurs pour l'application de l'art. 31 *vd.* Mais certaines difficultés peuvent se présenter quand il s'agit de déterminer si une certaine personne a bien la qualité juridique d'employeur.

La question n'est pas théorique : elle s'est posée, en pratique notamment, dans le cas où une entreprise confiée à des agents généraux la direction d'un service.

Cas des sociétés étrangères d'assurances. — Lors de la publication de l'arrêté ministériel rendant obligatoires les dispositions de la convention intervenue le 3 juill. 1936, dans la profession des assurances, certaines compagnies étrangères ont fait valoir que les sociétés simplement représentées en France par un agent général n'avaient pas, au sens précis du terme, la qualité « d'employeur » vis-à-vis du personnel de l'agence ; elles en concluaient qu'elles n'étaient pas tenues d'observer les dispositions de la convention en cause. Les Sociétés ajoutaient, par contre, que la qualité « d'employeur » pouvait appartenir à leur agent.

Les réclamations ainsi formulées par les compagnies posent donc le problème de savoir si la qualité juridique d'employeur appartient à la société étrangère elle-même ou à son agent général.

La question est évidemment du ressort des tribunaux et sa solution peut dépendre des cas d'espèce. Les juges auront à examiner si le lien de droit s'est formé entre la société et le personnel de l'agence, ou entre l'agent général et ce même personnel. Ils concluront généralement que la qualité « d'employeur » vis-à-vis dudit personnel, appartient à l'agent général seul connu de ce dernier et c'est à cet agent que les employés seront fondés à réclamer l'application des dispositions de la convention.

Le même problème peut se poser théoriquement pour les *agences générales d'assurances* existant à l'intérieur du pays.

Ici encore, la question de savoir si la qualité juridique d'employeur appartient à la société elle-même ou à son agent,

est du ressort des tribunaux et sa solution peut aussi dépendre des cas d'espèces.

En fait, il n'est pas contesté que la qualité « d'employeur », à l'égard du personnel des agences, appartient normalement à l'agent général titulaire de ces agences et qui est seul connu du personnel.

C'est donc aux agents généraux d'assurances — groupés en organisations syndicales — qu'il appartiendra de conclure des conventions avec les groupements représentant les employés d'agences.

Citons, pour donner un exemple, la « convention amiable » intervenue, en août 1936, entre le syndicat des agents généraux d'assurances de l'arrondissement de Saint-Etienne et diverses organisations syndicales représentant les employés d'assurances du département de la Loire.

Signalons, toutefois, qu'en fait, la conclusion de conventions de cette nature n'est pas sans lien avec l'attitude adoptée par les compagnies d'assurances elles-mêmes.

En effet, les agents des compagnies ne pourront signer des conventions favorables au personnel, que si les compagnies leur assurent la possibilité d'assumer les charges y afférentes.

B. — « *Et employés* ». — L'expression adoptée par la loi a une portée très générale. Elle vise, non seulement, en effet, les employés proprement dits, mais encore les ouvriers qualifiés ou manœuvres. Quelques cas particuliers ont cependant provoqué des hésitations.

Cas des ouvriers à domicile. — De même que l'on ne peut distinguer entre les diverses catégories d'employeurs, il ne paraît pas que l'on puisse faire de distinctions entre les diverses catégories d'employés. Les ouvriers à domicile doivent donc, en principe, et à défaut de dispositions expresses les concernant, être traités comme les autres ouvriers ou employés.

La 11^e section professionnelle du conseil national écono-

mique (section des industries textiles, du vêtement, des étoffes et de la mode), saisie d'un projet d'arrêté portant extension des dispositions d'une convention intervenue dans l'industrie du tissage de la soie et de la rayonne dans la région du sud-est a émis, le 10 nov. 1936, un avis, qui contient la disposition ci-après :

« La plupart des avis favorables recueillis au cours de l'enquête demandent que la convention soit applicable aux travailleurs à domicile. Conformément à l'article 31 VD du Livre I^{er} du Code du travail elle sera rendue obligatoire pour tous les employeurs et employés de l'industrie et de la région considérées, et elle ne fait pas de distinction selon que le travail s'effectue en usine ou à domicile... »

Toutefois, le conseil national économique ajoutait que la convention ne :

« saurait concerner les travailleurs à domicile qui ne seraient ni employeurs ni employés. Ce qui revient à dire qu'elle ne vise pas les artisans qui travaillent chez eux pour leur propre compte, sans le concours d'ouvriers, et qui livrent le produit de leur fabrication non à un ou plusieurs employeurs, mais directement à leur clientèle ».

Cette dernière remarque va de soi, la convention doit être étendue à tous les « employés », y compris les ouvriers à domicile, mais elle ne s'applique évidemment pas aux artisans indépendants qui vendent directement à leur clientèle.

C. — « *Des professions et régions comprises dans le champ d'application de la convention...* ». — Les dispositions de la convention ne peuvent être étendues que dans les limites fixées par le champ d'application professionnel et territorial de la convention.

Nous avons précédemment attiré l'attention sur la nécessité de délimiter avec soin le champ d'application de la convention, tant au point de vue de la branche d'activité en cause, que du point de la région intéressée.

Nous nous bornerons ici à préciser qu'il est impossible d'étendre à une industrie, même connexe, une convention

intéressant une autre industrie, et d'étendre à une région déterminée une convention conclue pour une autre région.

Le ministre du travail a été amené, dans ces conditions, à rejeter des demandes tendant à voir appliquer, dans certaines régions, des conventions intervenues dans d'autres régions.

La disposition légale ne comporte, par contre, aucune restriction en ce qui concerne les régions comprises dans le champ d'application de la convention. Signalons, à ce sujet, qu'au cours des débats parlementaires à la Chambre, M. Gustave Guérin proposa par amendement de compléter la première phrase de l'art. 31 *vd*, par la disposition suivante :

« sauf dans les communes de moins de 6.000 habitants, pour les entreprises ou commerces groupant moins de 10 ouvriers ou employés » (Chambre, séance du 11 juin, *J. O.*, 12 juin, p. 1.398).

M. Guérin exposait, en effet, à ce sujet, qu'il craignait que si l'on impose un contrat collectif trop dur « les déshérités de la vie ne puissent plus trouver un emploi ».

« Avec le salaire minimum — disait-il — et le contrat collectif, les patrons, en effet, se débarrasseront d'eux ; il faut bien employer ce mot, s'ils sont eux-mêmes soumis à des obligations trop draconiennes et trop dures. »

L'amendement mis aux voix fut repoussé.

§ 2. — DES EFFETS DE L'ARRÊTÉ D'EXTENSION.

La loi prévoit que l'extension « des effets et des sanctions de la convention collective se fera pour la durée et aux conditions prévues par la convention ».

Il résulte de cette disposition que la convention étendue par voie d'arrêté aura, dans son cercle élargi, les mêmes effets et sera assortie des mêmes sanctions que la convention considérée au jour de sa conclusion.

L'application de la disposition légale a toutefois soulevé

certaines difficultés, notamment en ce qui concerne la fixation de la date à partir de laquelle la convention, ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension, doit être rendue applicable aux intéressés.

L'arrêté doit-il avoir pour effet de rendre la convention applicable à tous, avec effet rétroactif, du jour de la conclusion de ladite convention ?... Ou bien celle-ci ne s'imposera-t-elle qu'à dater de la publication de l'arrêté ministériel ?... Faudra-t-il, enfin, s'arrêter à des dates intermédiaires. La question est d'autant plus importante, pratiquement, qu'il s'écoule souvent un long temps entre la signature d'une convention et la prise d'un arrêté d'extension la concernant.

A. *La thèse de la rétroactivité.* — La solution qui fait remonter au jour de la conclusion de la convention, les effets de l'arrêté d'extension paraît bien — *a priori* — se heurter à l'art. 2 du Code civil, qui édicte la règle suivante : « La loi ne « dispose que pour l'avenir, elle n'a point d'effet rétroactif. »

Les partisans de la thèse de la rétroactivité font toutefois observer que le principe posé par l'art. 2, n'étant pas inscrit dans la constitution, ne saurait lier le législateur : Celui-ci peut, en conséquence, toujours donner un effet rétroactif aux lois qu'il édicte.

En l'espèce, le législateur a décidé que l'extension se ferait « pour la durée et aux conditions prévues par la convention ».

Le problème juridique se ramène à la question de savoir si, par cette disposition, qui figure inchangée dans les arrêtés d'extension, la loi a voulu instituer un régime de rétroactivité. Ceci posé, on soutient la thèse de la rétroactivité en faisant le raisonnement ci-après : Aux termes de la loi, l'extension est faite « pour la durée » de la convention. Or cette durée est enfermée entre deux dates limites : celle de la conclusion de la convention et celle de son expiration. On ne peut retarder la mise en application de l'accord, à l'égard de ceux qui sont obligés par l'effet de l'arrêté, sans modifier la « durée » de la convention.

Tel paraît bien le fondement juridique de la thèse adoptée le 10 nov. 1936 par la 11^e section professionnelle du conseil national économique (section des industries textiles). Celle-ci a admis, en effet, lors de l'examen de la convention collective intervenue dans le tissage de la soie et de la rayonne des départements du sud-est, qu'il y avait lieu de rendre :

« les clauses de la convention et notamment les taux de salaires qui y sont prévus, applicables à tous les établissements des professions et de la région envisagée à dater du jour où les industriels adhérant aux organisations signataires de la convention les ont appliqués ».

Et la section exposé, à l'appui de sa thèse, que :

« en vertu de l'article 31 VD du Livre I^{er} du Code du travail, l'extension des « effets » de la convention « pour la durée prévue par ladite loi », doit s'entendre de l'application rendue obligatoire par voie réglementaire, des stipulations de la convention, dès le jour où elle est entrée en vigueur et pour toute la durée d'application qui y est prévue ».

Le raisonnement qui précède constitue également le point de départ juridique des thèses qui admettent qu'une convention collective peut être déclarée applicable à une date quelconque située entre la date de la signature de la convention et celle de la publication de l'arrêté. Les partisans de ces thèses acceptent pour base la thèse de la rétroactivité et concluent en rappelant la règle de droit commun « Qui peut le plus, peut le moins ». Nous ferons observer que cette règle qui peut être de bon sens n'est pas juridique, comme on le vérifie aisément par un exemple tiré du droit des obligations. Le mari qui a reçu par contrat de mariage le droit d'aliéner un immeuble dotal ne saurait l'hypothéquer, décide, de façon constante la Cour de cassation.

En réalité, les thèses sus-visées n'ont qu'une base juridique fragile et elles se justifient plutôt sur le terrain économique que sur celui du droit. Elles n'en ont pas moins été parfois retenues par les sections du conseil national économique.

La 13^e section professionnelle (section des industries chi-

miques), appelée à examiner une convention concernant l'industrie de la parfumerie dans la région parisienne, s'exprime ainsi :

« En l'état des dispositions de la loi du 24 juin 1936, la section a reconnu que les entreprises qui ne se sont pas soumises spontanément aux dispositions de la convention seraient avantagées d'une manière injustifiée par rapport à celles qui les ont appliquées si les effets de l'arrêté d'extension portaient seulement de la date de sa publication.

« Inversement, elle a estimé que la solution qui consisterait à faire remonter les effets de l'arrêté d'extension et, notamment, des clauses de la convention relatives au taux des salaires à la date même d'entrée en vigueur de la convention, soit en l'espèce le 1^{er} juillet 1936, imposerait à la trésorerie des entreprises non signataires, une charge très lourde, qui serait particulièrement difficile à supporter pour un assez grand nombre de petites et moyennes entreprises.

« Entre deux des solutions extrêmes, qui avaient été tour à tour envisagées par certains de ses membres, la section professionnelle a recherché une solution intermédiaire qui aurait pu consister à fixer la date d'application de l'arrêté, soit au jour de la demande d'extension, soit au jour où l'enquête a été engagée par l'insertion de l'avis au *Journal officiel*.

« Faisant état du long délai qui s'est écoulé entre la préparation de la demande et la publication de l'avis d'enquête au *Journal officiel*, la Section s'est finalement mise d'accord pour demander que l'arrêté d'extension produise ses effets à dater du jour où la demande d'extension a été présentée par le syndicat ouvrier, soit le 22 décembre 1936.

« Afin de ménager encore la trésorerie des petites et moyennes entreprises, la section a estimé nécessaire de prévoir, par analogie avec les dispositions insérées dans le 2^e supplément de la convention, que le paiement des rappels de salaires ainsi accordé aux ouvriers pourrait être échelonné, par quart chaque mois, jusqu'au 2 septembre 1937, date à laquelle il devrait être intégralement effectué. »

B. *La thèse de la non-rétroactivité.* — La thèse de la non-rétroactivité se base sur le caractère exorbitant de droit commun de la rétroactivité. On fait observer que celle-ci ne peut, en conséquence, intervenir que lorsque le législateur en a clairement exprimé le désir. En l'espèce, la formule légale qui déclare que l'extension se fera « *pour la durée* » de la convention n'est pas formelle et ne saurait justifier

l'institution d'un régime d'exception. Il y a lieu d'interpréter le mot « durée » qui y figure, dans le sens de « durée restant à courir ».

La thèse sus-visée a été admise par le tribunal de Saint-Marcellin, dans une affaire intéressant la convention du tissage de la soie et de la rayonne des départements du sud-est. Le jugement a été rendu en appel dans les premiers mois de 1937. Nous reproduisons ci-après des extraits de son dispositif :

« Dit et juge que G... n'ayant été ni partie ni représenté aux accords du 18 juin, ainsi qu'à la convention collective du 20 août, ne peut être tenu que légalement en application des dispositions de la loi du 24 juin 1936 ; dit et juge que la loi susdite ne prévoyant pas en termes exprès la rétroactivité de tout ou partie de la convention collective étendue aux employeurs et employés d'une même profession, M. G... ne saurait être tenu de payer une majoration de salaires quelconque à son personnel... »

Nous reproduisons, d'autre part, les motifs invoqués par le tribunal, à l'appui de sa thèse...

« Attendu, en définitive, que l'unique difficulté du litige consiste à rechercher si le principe de la « non-rétroactivité » des lois posé dans l'article 2 du Code civil doit être écarté en l'espèce.

« Attendu, en droit, que s'il est exact que le législateur peut dans un intérêt supérieur d'ordre public décider qu'une loi nouvelle règlera les contrats antérieurs à sa promulgation, c'est à la condition expresse que sa volonté ne puisse donner lieu à aucune discussion ; qu'ainsi il a été reconnu en jurisprudence qu'il ne suffisait pas que la loi nouvelle revête un caractère impérial ou prohibitif, qu'il était indispensable de restreindre le principe de la rétroactivité aux seuls cas prévus, sans pouvoir, en aucun cas, l'étendre par voie d'analogie.

« Attendu qu'il n'est point dénié que la loi du 24 juin 1936, modifiant et complétant le chapitre 31 *bis* du Livre I^{er} du Code du travail, Titre II, édicte simplement en son article 31 V nouveau, que l'extension des effets et des sanctions de la convention collective rendue obligatoire pour tous les employeurs et employés se fera pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention ; qu'elle ne précise pas davantage et est muette en tous cas sur la rétroactivité prétendue de la convention collective imposée à tous ; que l'intention supposée du législateur, la seule qui puisse être prise en considération, ne découle

pas davantage des travaux préparatoires, qu'il convient de décider, dès lors, qu'à défaut de toute stipulation expresse, l'application du contrat collectif de travail aux salaires ayant reçu une exécution effective serait contraire aux dispositions de l'article 2 du Code civil et que G... est fondé à soutenir, en conséquence, qu'ayant appliqué de son plein gré, dès le 1^{er} septembre 1936, les nouveaux barèmes de salaires, il ne saurait être tenu de verser un complément de salaires quelconque à son personnel, dès l'instant qu'à cette date, la convention collective du 20 août n'avait point été étendue à tous les employeurs de la profession par arrêté du ministre du travail pris en application de la loi du 24 juin 1936. »

La question a été soumise, en outre, par la voie administrative, au Conseil d'Etat.

La section des travaux publics de l'agriculture, du commerce, de l'industrie, des p. t. t., du travail et de la prévoyance sociale et de la marine marchande, a estimé le 28 juil. 1937 :

« qu'il ne résulte ni des termes de l'article 31 VD du Livre I^{er} du Code du travail, ni des travaux préparatoires de la loi du 24 juin 1936 que le législateur ait entendu donner à l'arrêté d'extension un effet rétroactif, que s'il est édicté à l'article 31 VD susrappelé que l'extension se fera pour la durée prévue par la convention collective, cette disposition qui se borne à subordonner la durée de l'arrêté à celle de la convention qu'il rend obligatoire, n'a pas eu pour but et ne saurait avoir pour résultat de faire remonter dans le passé les effets de l'arrêté dont il s'agit. »

Il n'est pas douteux que la question entraînera d'autres décisions jurisprudentielles. Il appartiendra, à la Cour de cassation, saisie dès maintenant de la question, de trancher les difficultés que pourraient soulever les divergences d'interprétation.

Mais il apparaît déjà, que la Cour suprême interprétera vraisemblablement le texte légal dans le sens de la non-rétroactivité. Si cette solution ne donne pas toute satisfaction, il n'est sans doute pas d'autre solution que d'envisager la modification de la loi.

Nous nous proposons, maintenant, d'étudier dans quel sens il est souhaitable qu'une modification intervienne.

C. *Des modifications à introduire, le cas échéant, dans la loi.* — Il convient d'envisager la question au double point de vue économique et social. Au point de vue économique, la rétroactivité risque de mettre en péril de nombreuses entreprises, qui se verront obligées de payer des rappels portant parfois sur plusieurs mois. La situation sera souvent angoissante pour les petites entreprises qui n'ont qu'une faible trésorerie ou même qui ne vivent qu'au jour le jour. Or, la fermeture de petites entreprises paraît de nature à fausser l'équilibre économique du pays.

La solution contraire risque, par contre, de pénaliser économiquement les groupements (et leurs adhérents) qui ont pris l'initiative des charges à assumer.

Au point de vue social, la question est également douteuse. Car si la rétroactivité tend à faire disparaître, pour le personnel intéressé, les inconvénients pouvant résulter du retard apporté à la prise d'un arrêté rendant obligatoires les dispositions d'une convention qui a été jugée, en fin de compte, digne de devenir la loi de la profession, par contre, elle risque — comme nous l'indiquions déjà précédemment — d'accroître le chômage en faisant des sans travail, non seulement du personnel licencié, mais encore des petits patrons.

Dans ces conditions, la solution la plus souhaitable consisterait peut-être à adopter pour point de départ des effets de la convention une date intermédiaire entre la date de la signature de la convention et celle de l'arrêté. On a proposé, dans ce sens, la date de la demande d'extension. La proposition n'est peut-être pas à l'abri de toute critique, car tout retard apporté à formuler la demande réagira sur la mise en vigueur, à l'égard de tous, de la convention. La solution la plus logique paraît être celle qui ferait remonter l'effet de l'arrêté au jour de la publication de l'avis d'enquête au *Journal Officiel*. Tout le monde est désormais prévenu de la mesure imminente et peut prendre des dispositions en conséquence. Ceci sauvegarderait les intérêts économiques de l'entreprise aussi bien que les intérêts sociaux, à condition,

toutefois, que l'administration soit matériellement mise en mesure de remplir sa mission avec toute la célérité indispensable.

Conflit entre une convention généralisée et des conventions particulières. — Il peut arriver que lors de la prise d'un arrêté d'extension visant une convention déterminée, il existe d'autres conventions en vigueur qui tout en n'émanant pas des organisations les plus représentatives ont été régulièrement conclues. Ces conventions peuvent avoir un champ d'application professionnel et territorial qui se confond, soit absolument, soit dans une certaine mesure, avec celui de la convention généralisée. Quel sera le sort de ces conventions lorsque l'arrêté d'extension sera intervenu ?

Il ne nous paraît pas douteux que les conventions susvisées conservent, après la parution de l'arrêté d'extension, tous leurs effets entre les parties signataires, dans la mesure où ces effets ne se heurtent pas aux dispositions de la convention étendue. En effet, les dispositions de celle-ci ne constituent qu'un statut minimum et elles ne sauraient mettre obstacle à l'établissement, par voie d'accords particuliers, de garanties supplémentaires en faveur des salariés (Dans ce sens, sentence surarbitr. de M. M. Fouan, n° 5 du répertoire chron. paru au *J. O.* du 3 sept. 1937).

Nous concluons de ce qui précède que le salarié est en droit de réclamer à son patron les salaires supérieurs à ceux contenus dans la convention généralisée qui figurent dans une convention particulière liant à son égard ledit patron. En effet, l'employeur tenu *légalement* de respecter les minima contenus dans la convention étendue est tenu de respecter *contractuellement* — dans les termes prévus par la loi du 25 mars 1919 — les salaires consentis par une convention particulière par laquelle il se trouve lié.

On ne saurait citer en sens contraire un jugement récent du Tribunal de la Seine (12 mars 1937). En effet, en l'espèce, l'accord antérieur à la convention prévoyait expressément

que « tous tarifs, clauses nouvelles, dispositions prises seraient revisibles lors de l'intervention du contrat collectif et rajustés conformément aux clauses, conditions, tarifs et modalités de celui-ci ». Dans le cas particulier envisagé, le patron n'était tenu *contractuellement comme légalement* qu'aux tarifs contenus dans la convention étendue. Mais il n'y a là qu'un cas d'espèce.

§ 3. — CONTRÔLE ET SANCTIONS.

A. *Contrôle.* — Le contrôle de l'application des dispositions de la convention collective revient, au premier chef, aux parties signataires de la convention; elles sont, plus que quiconque, en effet, intéressées à ce que la convention qu'elles ont signée soit correctement appliquée et ce contrôle est — au surplus — à la base des actions en dommages-intérêts dont l'exercice est reconnu par la loi aux personnes et groupements liés par la convention. Mais le contrôle ainsi exercé reste essentiellement privé, limité à la diligence des parties signataires ou des groupements considérés.

Or, nous avons précédemment indiqué que la loi du 24 juin 1936, en habilitant le ministre du travail à rendre les dispositions d'une convention déterminée obligatoires pour tous les employeurs et employés des professions et régions comprises dans son champ d'application, par voie d'arrêté, avait conféré à cette convention un véritable caractère réglementaire. La convention étendue à tous, devenue « loi de la profession », quitte le domaine contractuel pour entrer dans le domaine réglementaire.

Cette conception paraît, *a priori*, imposer l'organisation d'un contrôle légal, en ce qui concerne l'application des conventions collectives ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension. Or, la loi du 24 juin 1936 ne comporte aucune disposition relative à l'organisation de ce contrôle. On est amené, dans ces conditions, à se demander s'il existe, en l'état actuel de la législation, une possibilité de contrôle dépassant le cadre du contrôle privé.

L'idée la plus simple consiste à faire appel aux inspecteurs du travail. On sait, en effet, que ceux-ci sont chargés par la loi de contrôler plusieurs lois protectrices du travail. Ils sont, d'autre part, souvent appelés à participer à l'élaboration des conventions collectives de travail.

Enfin, les inspecteurs du travail ont été invités, sur le vœu du conseil national économique, à rédiger un rapport à propos de chaque procédure d'extension des conventions intéressant leurs circonscriptions.

Il semblerait, dans ces conditions, fort utile de confier aux inspecteurs du travail, le contrôle des dispositions de la loi du 24 juin 1936. Mais, nous nous heurtons ici aux dispositions qui fixent limitativement la compétence des inspecteurs en ce qui concerne le contrôle de l'application de la législation protectrice des travailleurs. Si nous nous reportons aux textes essentiels en la matière, nous constatons, en effet, qu'aux termes de l'art. 93 du Livre II du Code du travail :

« Les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'exécution des dispositions du présent livre.

« Ils sont également chargés d'assurer l'exécution des articles du Livre I^{er} énumérés par l'article 107 dudit livre.

« Ils constatent les infractions aux dispositions des articles 11 et 31 de la loi du 9 avril 1898, concernant la responsabilité des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail.

« Ils sont, en outre, chargés d'assurer l'exécution de l'article 2 de la loi du 10 août 1932, protégeant la main-d'œuvre nationale. »

D'autre part, l'art. 107 du Livre I^{er} du Code du travail, auquel renvoie l'article ci-dessus reproduit, précise que :

« Les inspecteurs du travail sont chargés, concurremment avec les officiers de police judiciaire, d'assurer l'exécution de l'article 7 *a* de l'alinéa 3 de l'article 8, des articles 30 *d*, 32 *a*, 32 *d*, 33 *a*, 33 *b*, 33 *c* et 33 *n*, des articles 34 à 38 et des décrets pris en exécution de l'article 39, des articles 40 à 42, des articles 75, 76 et 77, et en ce qui concerne le commerce et l'industrie, des articles 22 *a*, 22 *b*, 43, 44, 45, 74 *a* à 74 *f*, du présent livre. »

On constate que le Chapitre IV *bis* du Titre II du Livre I^{er} du Code du travail (art. 31, 31 *a* à 31 *x* et 32), intitulé « De la convention collective de travail », ne figure pas parmi l'énumération contenue dans l'art. 107 susvisé.

Dans ces conditions, on peut conclure que les inspecteurs du travail n'ont pas, en l'état actuel de la législation, compétence pour contrôler l'application des dispositions contenues dans les conventions collectives de travail étendues par voie d'arrêté ministériel.

Cette situation a amené le conseil national économique à émettre le vœu :

« qu'il y aurait lieu de faire compléter le Code du travail par une disposition législative donnant aux inspecteurs du travail, en cette matière, la compétence qui leur fait actuellement défaut ».

Le principe de l'intervention des inspecteurs du travail une fois admis, il reste à déterminer quels seront leurs pouvoirs. Ce problème est fonction des sanctions attachées à la loi.

B. *Sanctions civiles*. — La loi du 24 juin 1936 ne contient aucune disposition relative aux sanctions civiles.

La Chambre des députés a, en effet, repoussé dans sa séance du 11 juin 1936 (*J. O.*, 12 juin 1936, p. 1397) un amendement tendant à insérer, après le 8^e al. du texte proposé pour l'art. 31 *vc* (12^e al. de l'art. 1^{er}), un nouvel alinéa ainsi conçu :

« 8^o L'obligation pour les groupements d'employés ou d'employeurs qui auront provoqué la conclusion d'une convention collective en vertu de l'article 31 *va*, d'être liés par cette convention et d'en garantir l'exécution dans les conditions prévues par la section IV du chapitre IV *bis* du Livre I^{er}, Titre II du Code du travail.

M. le Président de la commission fit observer, en effet, à ce sujet :

« Qu'il est inutile d'insérer une disposition pour renvoyer à la section IV qui, évidemment, s'applique au texte que nous votons en ce moment. »

Les sanctions civiles applicables seront donc celles qui résultent des actions ouvertes par la loi du 25 mars 1919.

Ces actions tendent, d'une part, à faire appliquer aux contrats individuels de travail passés entre personnes liées par une convention collective les règles fixées par cette convention (art. 31 *q* et 31 *r*), d'autre part, à sanctionner par l'attribution de dommages-intérêts au profit des groupements ou personnes liés par la convention, les manquements à cette convention des autres groupements ou personnes liés par la convention (art. 31 *t*, 31 *u* et 31 *v*).

Ceci dit, quel pourrait être, en la matière, le rôle de l'inspecteur du travail investi légalement du soin de veiller à l'application de la convention ?... Il devrait évidemment se borner à signaler aux parties l'existence d'infractions — qu'elles peuvent ignorer — pour les mettre à même d'exercer elles-mêmes, si elles le jugent utiles, les actions dont elles ont la disposition.

C. *Sanctions pénales.* — Le principe des sanctions pénales a été soutenu, dès 1908, par M. Saleilles, professeur à la Faculté de Droit de Paris (*Bull. de la Soc. d'Etudes législatives*, 1908, p. 87), dans les termes ci-après :

« Il n'y a qu'une façon digne, logique et pratique, pour ne pas dire honnête, de résoudre la difficulté, c'est de faire ce que la loi fait dans tous les cas où la responsabilité civile lui paraît insuffisante, c'est d'établir une responsabilité pénale et de transformer le délit civil en délit pénal. »

Il semble bien qu'en réalité les sanctions pénales constituent la seule sanction logique et efficace des infractions aux conventions étendues par voie d'arrêté ministériel. La loi du 24 juin 1936 n'a cependant édicté aucune sanction de cette nature.

La question s'est posée, dans ces conditions, de savoir si les infractions aux arrêtés sus-visés ne peuvent donner lieu à l'amende prévue à l'art. 471, § 15 du Code pénal, pour con-

travention « aux règlements légalement faits par l'autorité administrative »...

L'affirmative est admise par certains auteurs (1). Elle a été soutenue par le ministère du travail devant le conseil national économique. Elle a toutefois suscité des scrupules juridiques :

M. Ivan Martin, Maître des requêtes au Conseil d'Etat, écrit, à ce sujet, dans son rapport précité (2) :

« Les ministres n'ont pas, en principe, le pouvoir réglementaire. Ils ne l'ont que lorsque la loi le leur a donné expressément : c'est le cas, notamment, pour le ministre des travaux publics, en matière de police des chemins de fer. Mais la loi du 24 juin 1936, d'après laquelle le ministre du travail peut par arrêté rendre obligatoires pour tous les employeurs et employés les dispositions d'une convention collective, ne dit nullement que cet arrêté d'extension a une portée réglementaire et il est douteux que les tribunaux consacrent la thèse du ministère du travail. »

Nous pensons, pour notre part, que les infractions à un arrêté d'extension, pris en exécution de la loi du 24 juin 1936, se trouvent sanctionnées par l'amende de l'al. 15 de l'art. 471 du Code pénal.

On admet, en effet, que la sanction édictée par l'al. 15 sus-visé n'est pas réservée aux seuls règlements de police des autorités administratives. La Cour de cassation admet notamment que cette sanction pourrait être attachée à un décret du chef de l'Etat pris *en vertu d'une délégation spéciale de la loi* (Cour de cassation, 13 déc. 1851. D. P. 1852.1.303 ; Ch. crim., 23 oct. 1886. D. P. 1887.1.505 et note de M. le conseiller Tanon). |

La Cour suprême ne conteste pas, d'autre part, l'éventualité d'une telle délégation de la loi au profit des autorités adminis-

(1) M. Brèthe de la Gressaye, Les contrats collectifs de travail. *La Gaz. des prud'hommes*, 15 juill. 1936 ; M. Hamonic, Application des conventions collectives de travail, déc. 1936 ; M. Coste-Floret, *Revue critique de législation et de jurispr.*, janv.-mars 1937.

(2) Rapport présenté par M. Ivan Martin devant le conseil national économique.

tratives inférieures. La Chambre criminelle déclare, en effet, à ce sujet, aux termes d'un arrêt du 31 déc. 1903 (D. P. 1904.1.281, note de M. Barthélémy).

« Attendu que les dispositions ci-dessus rappelées des deux arrêtés du 24 décembre 1897 ne sauraient non plus être sanctionnées par l'application de l'article 471, § 15 du Code pénal ; qu'il faudrait, pour que la sanction de cet article put être attachée à leur inobservation, que les lois préexistantes eussent attribué au préfet de la Seine la mission de faire de tels règlements ; que cette attribution ne résulte pas de la loi du 10 juillet 1894 dont le texte ne contient aucune délégation en vue de son exécution... »

D'où l'on peut conclure que la Cour admettrait, le cas échéant, la possibilité d'une délégation faite par la loi à un préfet et à plus forte raison à un ministre.

La seule question qui se pose, en notre matière, est donc celle de savoir si la loi du 24 juin 1936 a donné une délégation au ministre du travail pour prendre les arrêtés d'extension. La réponse ne paraît pas douteuse. La loi charge expressément le ministre du travail de prendre, après l'exécution de diverses formalités — lesdits arrêtés — et il ne paraît pas contestable que ces arrêtés soient « légalement pris », dès lors que les formalités sus-visées ont été observées.

La solution admise ne vide pas, au surplus, la question des sanctions pénales.

On peut se demander, en effet, si l'amende prévue par l'art. 471 du Code pénal constitue une sanction suffisante. On sait, en effet, que cette amende ne s'élève que de 1 à 5 fr. (majorés il est vrai des 100 décimes prévus par le décret-loi du 16 juill. 1935).

Dans ces conditions, on est amené à souhaiter que le législateur complète son œuvre en édictant des sanctions pénales — ce qui supprimerait toute incertitude sur l'interprétation de l'art. 471, al. 15 — et en étudiant particulièrement le taux de l'amende à prononcer. La question se pose d'ailleurs de savoir si toutes les dispositions de la convention doivent être sanctionnées de la même façon. Certains estiment, à ce sujet.

qu'il conviendrait de faire des distinctions entre les prescriptions relatives aux salaires qu'il y aurait lieu de sanctionner pénalement et les autres dispositions de la convention qui échapperaient aux sanctions pénales.

Quel serait, en cas de sanctions pénales, le rôle des inspecteurs du travail, habilités par hypothèse à contrôler l'application de la loi ?... Il consisterait évidemment à dresser les procès-verbaux constatant les infractions, mais il serait, sans doute, souhaitable que la rédaction de ces procès-verbaux soit précédée d'une mise en demeure.

§ 4. — EXTINCTION DES EFFETS DE L'ARRÊTÉ D'EXTENSION.

1^o *Dénonciation, revision ou modification de la convention.*

Aux termes de l'art. 31 *vf*, al. 1^{er} du Livre I^{er} du Code du travail, l'arrêté d'extension « cessera d'avoir effet lorsque les « parties contractantes existantes se seront mises d'accord « pour le dénoncer, le reviser ou le modifier ».

La rédaction de ce texte est évidemment incorrecte.

Les parties contractantes ne peuvent se mettre d'accord pour dénoncer, reviser ou modifier un arrêté ; elles ne peuvent modifier que la convention qu'elles ont signée. Mais là ne s'arrêtent pas les difficultés suscitées par l'art. 31 *vf*, al. 1^{er}.

Ce texte prévoit, en effet, pour la dénonciation, la revision et la modification envisagées, l'accord des parties contractantes. Or les art. 31 *m* et 31 *n* du Livre I^{er} du Code du travail reconnaissent aux parties liées par une convention à durée indéterminée un droit de dénonciation unilatérale, sauf préavis d'un mois. Comment faut-il concilier ces deux textes ?

L'étude des débats parlementaires n'apporte pas, à vrai dire, grande clarté dans le débat.

Le projet du gouvernement contenait un art. 31 *vf* ainsi conçu :

« Lorsque l'arrêté prévu par les articles précédents s'appliquera à une convention conclue ou prorogée par tacite reconduction pour une

durée indéterminée, les groupements ainsi que les employeurs et employés liés par cette convention cessent de pouvoir user de la faculté de se dégager prévue respectivement par les articles 31 *m* et 31 *n* précédents, à partir de la mise en vigueur dudit arrêté. »

Cet article fut supprimé à la Chambre, lors de la séance du 11 juin, à la demande de M. Dommange qui s'est exprimé comme suit, à ce sujet :

« ... Il est dit dans ces articles 31 *m* et 31 *n* que lorsqu'une convention collective de travail est passée pour une durée indéterminée, il en va comme pour le louage des services, et c'est bien naturel, et l'une ou l'autre des parties peuvent se dégager quand elles le veulent, avec toutefois un préavis d'un mois fixé par le Code du travail, à moins qu'un autre préavis ait été fixé par la convention.

« C'est très naturel, parce que, pas plus un groupement de travailleurs ou d'employés qu'un travailleur ou un employeur pris individuellement ne peuvent s'engager pour une période indéterminée, sans pouvoir jamais, si les conditions dans lesquelles le contrat a été conclu se modifient, se dégager de celui-ci.

« Pourtant on supprime cette faculté. Ce serait d'autant plus grave que les contrats ne seraient plus jamais conclus que pour une période indéterminée et la disposition que je combats ne jouerait jamais. »

A la suite de cette intervention, M. le président du conseil déclare que le gouvernement accepte la suppression de l'art. 31 *vf* (Chambre des députés, séance du 11 juin 1936, p. 1395).

Il paraît résulter de la suppression de l'art. 31 *vf* tel qu'il figurait dans le projet du gouvernement que les parties liées par une convention à durée indéterminée conservent le droit de dénonciation unilatérale prévu par les art. 31 *m* et 31 *n*.

Or, M. Bender, rapporteur au Sénat, a donné au sujet de la suppression de l'art. 31 *vf* des explications toutes différentes :

« ... Que disait cet article ? ... Il retirait aux groupements, liés par une convention collective à durée indéterminée, la faculté que leur accordaient les articles 31 *m* et 31 *n* du Code du travail de se dégager, quand la convention a été sanctionnée par un décret pour toute une région.

« C'est à bon droit, a-t-il semblé à votre commission du commerce et du travail, que l'on peut considérer cet article comme inutile : dès l'instant qu'un arrêté a été pris pour rendre obligatoire l'application d'une convention collective, celle-ci n'est plus une convention volontaire, elle devient un acte de l'autorité publique, auquel ne s'appliquent pas les articles 31 *m* et 31 *n* du Code du travail. La convention suit désormais le sort de l'arrêté et ne pourra cesser d'exister que lorsque toutes les parties contractantes seront d'accord pour la dénoncer ou pour la reviser, ou lorsque le ministre aura rapporté l'arrêté, conformément à l'article 31 VF actuel » (Sénat, séance du 17 juin 1936, *J. O.* 18 juin, p. 518).

Il résulte de l'interprétation ci-dessus que l'art. 31 *vf* tel qu'il est actuellement rédigé implique la perte, pour les parties, du droit de dénonciation unilatérale prévu par les art. 31 *m* et 31 *n*.

Les indications fournies par les débats parlementaires apparaissent donc comme nettement contradictoires et il est difficile d'en tirer quelque conclusion.

Aussi bien croyons-nous indispensable de poser à nouveau le problème. Celui-ci met en présence deux textes en apparence inconciliables : les art. 31 *m* et 31 *n* qui prévoient un droit de dénonciation unilatérale moyennant préavis et l'art. 31 *vf* qui exige soit l'accord des parties, soit un nouvel arrêté pour que l'arrêté d'extension cesse d'avoir effet. Mais il ne faut pas oublier que les art. 31 *m* et 31 *n* relèvent de la loi de 1919 tandis que l'art. 31 *vf* appartient à la loi complémentaire du 24 juin 1936. Or, l'art. 31 *vf* qui vise le cas d'une convention étendue par voie d'arrêté ministériel doit, semble-t-il, prévaloir, dans l'hypothèse d'une convention généralisée, sur les dispositions générales de la loi de 1919. C'est l'application de la règle selon laquelle les lois spéciales peuvent déroger aux règles générales. On admettra, en conséquence, que l'obligation légale résultant de la prise d'un arrêté d'extension ne peut disparaître que dans les deux cas prévus par l'art. 31 *vf* : accord des parties et arrêté rapporté par M. le ministre du travail. C'est la seule solution qui soit en harmonie avec le caractère réglementaire des effets de la con-

vention généralisée ; elle a été admise à la fois par M. Pic (1) et par M. Coste-Floret (2). Et M. Brêthe de la Gressaye qui admet, sur la foi des débats parlementaires (Intervention de M. Dommange), une solution contraire (3), ne manque pas de signaler la singularité de celle-ci :

« On n'a pas pris garde », écrit-il, « qu'il était bien singulier de permettre aux syndicats, auteurs de la convention collective, de s'en dégager eux et leurs adhérents, alors qu'elle est devenue obligatoire pour tous... »

Mais faut-il pour autant admettre l'exclusion absolue des dispositions générales de la loi de 1919 ? Nous ne le pensons pas. Le droit de dénonciation unilatérale subsiste, mais il ne peut s'exercer que dans le domaine contractuel. Il faut en tirer les conclusions ci-après :

A. Tant qu'un arrêté d'extension n'est pas intervenu les signataires conservent le droit de se dégager dans les conditions prévues par les art. 31 *m* et 31 *n*.

B. Lorsque l'arrêté est intervenu les signataires peuvent se dégager contractuellement, mais ils restent tenus légalement tant que l'un des deux événements prévus par l'art. 31 *vf* ne s'est pas produit.

La solution admise n'est pas, au surplus, absolument théorique car l'arrêté a pu étendre une convention à l'exclusion de certaines clauses (tâcheronnat, travail noir, tarifs imposés à la clientèle...). Ces clauses non étendues ne s'imposent pas légalement, elles ne lient que les signataires. Or, le groupement qui dénonce la convention ne sera pas tenu contractuellement d'observer ces clauses.

C. A supposer que le ministre du travail rapporte son arrêté *proprio motu*, seuls les engagements contractuels sub-

(1) Autour de la loi du 24 juin 1936 sur les conventions collectives de travail. *Rev. politique et parl.*, 10 sept. 1936.

(2) *Rev. critique de législation et de jurispr.*, janv.-mars 1937.

(3) *La Gazette des prud'hommes*, 15 juill. 1936.

sistent et les dénonciations unilatérales reprennent ici toute leur valeur.

Un problème parallèle mais différent se pose dans le cas où la convention collective elle-même a reconnu aux contractants le droit de se dégager moyennant l'observation d'un certain délai de préavis. Le conflit de texte ne met plus en présence les art. 31 *m* et 31 *n*, d'une part et l'art. 31 *vf*, d'autre part, mais l'art. 31 *vf* et la disposition finale de l'art. 31 *vd* qui prévoit que l'extension se fera pour la durée et « aux conditions prévues par ladite convention ».

Si l'extension doit se faire « aux conditions » prévues par la convention, l'arrêté ne peut, semble-t-il, retirer aux parties le droit de dénonciation unilatérale qui leur a été reconnu par cette convention (1).

La question s'est posée, en fait, au cours de la procédure d'extension relative à la convention collective de travail intervenue le 12 juin 1936, dans la profession de la menuiserie de la Seine, de savoir si l'arrêté à intervenir allait avoir pour effet de rendre les dispositions de cette convention applicables *ne varietur* et d'enlever aux deux parties signataires de l'accord, la faculté, qui leur est formellement donnée par l'art. 2 de la convention, de dénoncer ladite convention sauf préavis de trois mois, pour en demander la revision et pour permettre l'établissement de nouveaux accords.

La 9^e section professionnelle du conseil national économique (section du bois), mise en face de ce problème, a estimé, le 17 déc. 1936 :

« ... Que, conformément aux dispositions des articles 31 VD et 31 VE, l'arrêté ministériel d'extension n'a pour effet que d'étendre le champ d'application de la convention collective, pour la même durée, et aux mêmes conditions que celles qui sont prévues par la convention elle-même, notamment avec la procédure de révision, telle qu'elle est instituée par la convention ; que, par suite, et sans s'arrêter aux termes douteux du 1^{er} alinéa de l'article 31 VF, l'extension par arrêté ministériel, des dispositions d'une convention collective de travail ne pou-

(1) Rapport pr. de M. Ivan Martin.

vait avoir pour effet de priver les organisations signataires, de la faculté, qu'elles tiennent de la convention, de dénoncer unilatéralement cette convention pour en demander la modification ou la révision, dans les conditions prévues par la convention. »

Nous pensons, pour notre part, que la solution est plus complexe. Elle est commandée ici encore par le jeu des engagements contractuels et de l'engagement légal combiné.

La clause qui reconnaît un droit de dénonciation à l'une des parties ne peut faire échec à l'art. 31 *vf* qui ne prévoit que deux cas de disparition des effets de l'arrêté, mais elle peut, par contre, produire tous ses effets dans le cadre contractuel. Si donc l'une des parties se dégage, sa dénonciation n'a pour effet que de faire disparaître ses engagements contractuels, mais cette partie reste tenue légalement tant que l'arrêté subsiste. Il faut en tirer les mêmes conséquences que dans le cas précédent.

On ne saurait objecter que les solutions admises mettent obstacle à l'exercice de la procédure de révision exigée par l'art. 31 *vc*, al. 6. En effet, les parties peuvent organiser, en dehors de toute dénonciation, une procédure de révision de la convention par l'intermédiaire notamment d'une commission mixte chargée d'étudier les modifications à apporter à la convention. C'est la procédure de révision que nous avons antérieurement préconisée.

2° Faculté pour le ministre du travail de rapporter l'arrêté d'extension.

L'al. 2 de l'article 31 *vf* prévoit que le ministre du travail :

« ... pourra également rapporter l'arrêté par un arrêté pris dans les formes prévues aux articles 31 *VD* et 31 *VC*, lorsqu'il apparaîtra que la convention collective ne répond plus à la situation économique de la branche d'industrie ou de commerce intéressée dans la région considérée ».

Le ministre du travail peut donc rapporter l'arrêté qu'il a précédemment pris. C'est là une faculté, non une obligation.

La loi dit, en effet, « pourra » et non « devra ». Cet arrêté sera pris dans les formes du premier arrêté. Le ministre du travail sera donc tenu de respecter les formalités de publicité prévues par l'art. 31 *vd.* Il devra également prendre l'avis de la ou des sections professionnelles compétentes du conseil national économique.

L'arrêté sera pris lorsque la convention ne paraîtra plus répondre « à la situation économique » de la branche d'industrie ou de commerce intéressée dans la région considérée.

Nous ferons ici observer que la faculté accordée au ministre du travail de rapporter l'arrêté précédemment pris apparaît comme un correctif apporté à la rigueur de la solution que le législateur a admise en exigeant l'accord des parties pour modifier la convention servant de base à l'arrêté. En effet, le ministre du travail sera peut-être, le cas échéant, amené à s'inspirer notamment de la dénonciation unilatérale de la convention pour motiver l'arrêté rapportant la mesure d'extension. Il peut se trouver, en effet, que la dénonciation unilatérale apparaisse, dans un cas déterminé, comme l'indice matériel du fait que la convention ne répond plus « à la situation économique » de la branche d'industrie ou de commerce intéressée dans la région considérée.

Précisons qu'à l'heure actuelle (30 octobre 1937) il n'a encore été pris aucun arrêté rapportant un texte précédent portant extension des dispositions d'une convention collective de travail.

3^o Application de la thèse de l'imprévision.

Nous avons conclu de l'étude des textes que l'extinction des effets de l'arrêté d'extension ne pouvait résulter que soit d'un accord des parties en présence, soit d'un nouvel arrêté du ministre du travail.

Or, nous trouvons ici encore trace de l'application de la théorie de l'imprévision. Nous avons déjà signalé, lors de l'examen des effets des conventions conclues sous le régime de

la loi de 1919, que cette théorie avait inspiré diverses sentences arbitrales. Il convient ici de signaler plus particulièrement la sentence rendue par M. Oualid, Professeur à la Faculté de droit de Paris, le 7 févr. 1937. Cette sentence contient le considérant ci-après :

« Considérant que si les conventions font la loi des parties... Ce principe ne saurait faire échec aux revisions, même en cours d'exécution, consenties d'un commun accord ; *ou à celles justifiées par un changement profond des circonstances qui existaient au moment de leur conclusion et en avaient motivé certaines clauses...* »

(Sentence n° 10 du répert. chron. paru au *J. O.* du 3 sept. 1937).

Or, la sentence sus-visée a été rendue, en effet, au sujet d'une convention non seulement conclue pour une durée déterminée mais encore ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension. Il s'agit, en effet, de la convention intervenue le 12 juin 1936, dans la métallurgie de la région parisienne et généralisée par arrêté du 29 déc. 1936 (*J. O.*, 5 janv. 1937).

Ainsi la thèse de l'imprévision est-elle amenée à jouer, en matière de conventions collectives, non seulement en présence d'accords à durée fixe créant des engagements contractuels mais encore en présence d'un arrêté ministériel créant une obligation légale. Il y a là une application extrêmement intéressante d'une théorie qui s'est, à l'origine, fait jour exclusivement en matière administrative.

§ 5. — RECOURS CONTRE L'ARRÊTÉ D'EXTENSION.

L'arrêté d'extension est, par application des principes du droit administratif, susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Conseil d'Etat. Ce recours ne peut être exercé qu'en se basant sur l'incompétence, le vice de forme, le détournement de pouvoir ou la violation de la loi. Le recours serait, notamment, susceptible d'être accueilli si l'arrêté avait été pris, par exemple, sans que l'enquête

visée par la loi ait été effectuée ou sans que le conseil national économique ait été consulté, ou encore si la convention étendue n'avait pas été signée par les organisations les plus représentatives pour les profession et région considérées. Mais, par contre, il est évident que le Conseil d'Etat n'est pas juge de savoir si le ministre du travail a agi avec opportunité en prenant l'arrêté, ou si la convention est favorable à l'essor de la branche d'industrie ou de commerce en cause.

CHAPITRE VI

Compétence.

La loi du 24 juin 1936 n'a rien changé aux règles antérieures. Nous nous bornerons, en conséquence, à renvoyer aux développements que nous avons donnés précédemment sur la question.

CHAPITRE VII

Application de la loi en Algérie, aux colonies et dans les pays de protectorat.

Aux termes de l'art. 4 de la loi du 24 juin 1936, celle-ci « est applicable à l'Algérie dans les conditions qui seront fixées par décret ». Le même texte prévoit que des décrets fixeront également les conditions d'application de la loi dans les colonies et dans les pays de protectorat.

ALGÉRIE.

Le décret du 1^{er} août 1936, déterminant les conditions d'application à l'Algérie de la loi du 24 juin 1936, sur les conventions collectives de travail, a été publié au *Journal Officiel* du 2 août 1936, p. 8196.

Il se borne à quelques dispositions succinctes.

Aux termes de l'art. 2, les pouvoirs conférés, dans la métropole, au ministre du travail sont exercés, en Algérie, par le gouverneur général.

L'art. 3 précise, d'autre part, que les avis demandés dans la métropole à la section ou aux sections professionnelles intéressées du conseil national économique sont émis, en Algérie, par une commission économique et professionnelle, dont la composition et le fonctionnement seront déterminés par un arrêté du gouverneur général de l'Algérie.

Enfin, l'avis prévu par l'art. 31 *ve* du Livre I^{er} du Code du travail est publié, en Algérie, au *Journal Officiel* de l'Algérie.

Le décret prévoit, *in fine*, que le décret visé par l'art. 31 *vg* du Livre I^{er} du Code du travail sera applicable à l'Algérie.

« ... sous réserve des modalités spéciales qu'exige la situation particulière de ce territoire et qui seront réglées par arrêté du gouverneur général ».

COLONIES ET PAYS DE PROTECTORAT.

Les vieilles colonies. — Un décret du 14 déc. 1936 (*J. O.* 17 déc., p. 13001), est venu déterminer les conditions d'application de la loi du 24 juin 1936 à la Martinique, à la Guadeloupe, à la Réunion, à la Guyane et à la Nouvelle-Calédonie. Aux termes de ce décret, les pouvoirs exercés pour la France par le ministre du travail, sont exercés par le gouverneur. Les avis donnés par le conseil national économique pour la métropole sont émis, d'autre part, pour les colonies

considérées par la commission consultative du travail. Les autres dispositions du décret sont calquées sur la loi du 24 juin 1936.

Afrique occidentale française. — Un décret relatif à l'application des conventions collectives en Afrique occidentale française est intervenu le 20 mars 1937 (*J. O.*, 24 mars 1937, p. 3465). Ce texte condense à la fois les dispositions de la loi du 25 mars 1919 et de la loi du 24 juin 1936. Les pouvoirs qui appartiennent, dans la métropole, au ministère du travail, appartiennent, en l'espèce, au gouverneur général et aux lieutenants-gouverneurs. Les arrêtés du gouverneur général sont pris en conseil de gouvernement ou en commission permanente, sous réserve de ratification en conseil de gouvernement. Les arrêtés des lieutenants-gouverneurs sont pris en conseil privé ou d'administration.

A défaut de Conseils de prud'hommes, les tribunaux de justice française sont seuls compétents pour connaître des litiges nés de l'exécution d'une convention collective de travail.

Tunisie. — La question des conventions collectives de travail a été réglée en Tunisie par un décret beylical du 4 août 1936, publié au *Journal Officiel* tunisien du 7 août suivant.

Maroc. — Nous n'avons relevé aucun dahir réglementant les conventions collectives pour le Maroc.

TROISIÈME PARTIE

Statistiques et conclusions.

Nous avons suivi le développement des conventions collectives de travail depuis les premiers « tarifs » du temps révolutionnaire jusqu'aux récents arrêtés d'extension pris en application de la loi du 24 juin 1936.

Il importe maintenant de rechercher les résultats obtenus grâce à ce dernier texte, nous résumerons ensuite les modifications suggérées par l'expérience d'une année et nous dirons enfin quelques mots de l'avenir qui nous paraît réservé à la formule adoptée par le législateur.

CHAPITRE PREMIER

De quelques chiffres relatifs à l'application de la loi du 24 juin 1936.

A l'heure actuelle (30 octobre 1937) le service des conventions collectives de travail au ministère du travail a reçu, par application de l'art. 31 c du Livre I^{er} du Code du travail, plus de 5.000 conventions en dépôt. En fait, les conventions intervenues depuis le mois de juin 1936 sont sans doute plus nombreuses. Le texte de ces conventions est déposé dans les différents conseils de prud'hommes. Le *Bulletin du ministère du travail* a publié la répartition par catégories professionnelles des conventions dont le texte a été communiqué au

Professions	Date de l'arrêté	Parution au <i>Journal Officiel</i>
13. Métallurgie Puy-de-Dôme (Ouvriers) ..	10 mai —	20 mai —
14. Maroquinerie (Seine, Seine-et-Oise, Seine-et-Marne)	7 mai —	20 mai —
15. Imprimerie (Convention nationale) ...	13 mai —	20 mai —
16. Bâtiment du Doubs	24 mai —	3 juin —
17. Mégisserie, Tannerie et Similaires, France	24 mai —	5 juin —
18. Coutellerie. Thiers	24 mai —	5 juin —
19. Parfumerie (Seine, Seine-et-Oise)	29 mai —	9 juin —
20. Autos Vienne (Commerce et Industries annexes)	9 juin —	18 juin —
21. Pâtes alimentaires	15 juin —	22 juin —
22. Techniciens du Bâtiment	10 juin —	22 juin —
23. Métallurgie Eure	15 juin —	23 juin —
24. Industries chimiques (Collaborateurs) ..	17 juin —	26 juin —
24 bis — (Ingénieurs)	17 juin —	26 juin —
25. Industrie du Film (Seine et Seine-et-Oise)	2 juill. 1937	8 juill. 1937
26. Couture (Seine et Seine-et-Oise)	3 juill. —	12-13 —
27. Métallurgie (Calais)	9 juill. —	13 juill. —
28. Bâtiment (Haute-Saône)	12 juill. —	21 juill. —
29. Bois et Charbons (Seine-et-Marne)	19 juill. —	27 juill. —
30. Bâtiment (Corrèze)	22 juill. —	3 août —
31. Agences de Voyages (Seine)	22 juill. —	3 août —
32. Fleurs naturelles	27 juill. —	3 août —
33. Faux-cols, manchettes (Seine et Seine-et-Oise)	2 août —	11 août —
34. Vêtements imperméables (Seine)	5 août —	13 août —
35. Industrie routière	10 août —	20 août —
36. Tirage d'or et d'argent	13 août —	20 août —
37. Coiffeurs (Conv. nationale)	13 août —	20 août —
38. Fabrique stéphanoise (Ouvriers)	17 août —	2 sept. —
39. Bonneterie de Roanne	23 août —	2 sept. —
40. Peignes d'Oyonnax	23 août —	2 sept. —
41. Bâtiment de l'Aisne	3 sept. —	10 sept. —
42. Théâtres de Paris	6 sept. —	10 sept. —
43. Cartonnages (Région parisienne)	8 sept. —	17 sept. —
44. Entreprises électriques (Seine et Seine-et-Oise)	13 sept. —	17 sept. —
45. Métallurgie Thionville (Est et Ouest) ..	13 sept. —	17 sept. —
46. Métallurgie Thionville-Metz	13 sept. —	17 sept. —
47. Coutellerie de Nogent	13 sept. —	17 sept. —
48. Co. de l'Automobile Saint-Etienne-Montbrison	13 sept. —	17 sept. —
49. Co. de l'Automobile (Aube)	13 sept. —	17 sept. —
50. Blanchisserie de fin (Seine, Seine-et-Oise, etc.)	13 sept. —	17 sept. —
51. Blanchisserie de gros (Seine, Seine-et-Oise, etc.)	13 sept. —	17 sept. —
52. Transports des Alpes-Maritimes	20 sept. —	2 oct. —
53. Teinturerie région parisienne (additifs) ..	28 sept. —	7 oct. —
54. Textile Haut-Rhin	12 oct. —	16 oct. —
55. Bâtiment Belfort	12 oct. —	16 oct. —
56. Bonneterie Somme	12 oct. —	16 oct. —
57. Transports routiers marchandises (Seine-Inf.)	12 oct. —	16 oct. —

CHAPITRE II

Des modifications à insérer dans la loi du 24 juin 1936.

Au cours des développements relatifs au commentaire théorique et pratique de la loi du 24 juin 1936, nous avons été amenés à envisager des modifications à apporter à l'œuvre du législateur. Il ne s'agissait pas de critique s'adressant au principe même de la loi, car nous croyons à la fortune de celui-ci et nous dirons plus tard l'avenir auquel nous le croyons promis, mais de réformes touchant exclusivement le mécanisme d'application de ce principe.

Nous nous bornerons ici à résumer systématiquement les modifications que nous suggérons :

1^o DES ORGANISATIONS SIGNATAIRES.

A. — Nous avons vu que la loi du 24 juin 1936 envisageait exclusivement l'extension des conventions signées par les organisations *syndicales* patronales et ouvrières les plus représentatives et nous avons précisé qu'il fallait entendre, par organisations syndicales, les groupements constituant effectivement des syndicats ou unions de syndicats aux termes des dispositions légales relatives aux organisations professionnelles (1). Une solution plus libérale a déjà été proposée au législateur à l'occasion du projet de loi concernant notamment les professions libérales. Ce projet déclare, en effet, qu'à défaut « d'organisations d'employeurs constituées sous le régime de la législation sur les syndicats professionnels » les dispositions de la loi sont étendues aux groupements d'employeurs.

La question se pose de savoir s'il y a lieu d'introduire dans

(1) En sens contraire, l'avis précité du Conseil d'Etat.

la loi du 24 juin 1936 une disposition analogue de portée générale.

Nous pensons, pour notre part, en dépit de l'intérêt que présente le développement du syndicalisme qui doit être encouragé par tous les moyens, qu'il serait logique et équitable de prévoir l'extension des conventions signées par tous groupements professionnels d'employeurs lorsqu'il est bien établi en fait que ces groupements, qu'ils constituent ou non des syndicats, sont bien les éléments les plus représentatifs de la profession. Nous suggérons donc une modification de la loi en ce sens.

B. — A un autre point de vue, nous avons été amenés en fait à constater que certaines organisations signataires d'une convention recouraient, pour des raisons diverses et généralement en vue de fusionner avec un groupement différent, à la dissolution. Ce procédé qui dans la pratique peut présenter un intérêt indéniable, puisqu'il aboutit généralement à la fusion de groupements concurrents, a, du point de vue de la convention signée, des conséquences fâcheuses. Il n'a pas seulement pour effet de dégager l'organisation elle-même (et ses adhérents) de toute obligation mais encore, semble-t-il, d'empêcher toute extension. Comment pourrait-on généraliser, en effet, une convention signée par une personne morale qui a disparu postérieurement à la signature ? Il nous a donc paru indispensable de rechercher un procédé juridique de nature à remédier aux effets de la dissolution d'un groupement signataire.

Le législateur pourrait, à l'instar de certaines législations étrangères, décider :

- a) que la capacité et le caractère du groupement signataire devront être appréciés au jour de la signature de la convention et ce pendant toute la durée de celle-ci.
- b) que les membres du groupement défaillant resteront tenus solidairement pendant la durée de la conven-

tion des engagements contractés par ledit groupement.

- c) en cas de reconstitution du groupement, sous quelque forme que ce soit, que le nouveau groupement sera tenu des obligations du groupement auquel il a succédé ou s'est substitué.

2^o DU CONTENU DE LA CONVENTION.

La loi du 24 juin 1936 précise que la convention collective peut être conclue pour une durée déterminée ou indéterminée. Certains estiment cependant que si rien ne s'oppose à ce que les parties se lient pour une durée indéterminée, on ne saurait admettre par contre que l'arrêté ministériel puisse imposer à des tiers des obligations légales sans que soit précisée la durée de ces obligations. Le conseil national économique estime notamment « que la loi du 24 juin 1936 devait être complétée par la disposition qu'une convention collective ne pourra faire l'objet d'un arrêté que si elle est conclue pour une durée déterminée. Une telle réforme est peut-être souhaitable. Elle ne paraît cependant pas avoir une portée absolue en cas de tacite reconduction, celle-ci pouvant avoir pour effet de transformer la convention collective à durée déterminée en convention collective à durée indéterminée. Or il ne paraît pas souhaitable d'exclure la tacite reconduction qui est de nature à faciliter le renouvellement des accords.

3^o DE LA PROCÉDURE D'EXTENSION.

On sait que le législateur a prévu que l'avis du conseil national économique serait donné par les sections professionnelles compétentes à l'exclusion de la commission permanente. Cette solution peut paraître *a priori* présenter quelques inconvénients :

- a) Les sections sont, aux termes des textes constitutifs du

conseil national économique, des organes de délibération, non de décision. Cette objection ne saurait avoir de portée juridique, les lois spéciales pouvant toujours déroger aux lois générales.

b) Il est à craindre que les sections professionnelles n'adoptent des solutions divergentes. Nous rappelons, à ce sujet, que le conseil national économique a adopté une pratique qui permet de parer à l'inconvénient signalé : il soumet, en effet, automatiquement, les avis des sections professionnelles à la commission permanente. Ainsi l'unité de jurisprudence est assurée et le conseil national économique lui-même a estimé qu'il n'était pas nécessaire de faire consacrer la pratique adoptée par le législateur.

4^o DES EFFETS DE L'ARRÊTÉ D'EXTENSION.

A. — Nous rappelons que la loi n'ayant pas prévu expressément la rétroactivité des effets de l'arrêté portant extension des dispositions d'une convention collective de travail, il a été admis par le Conseil d'Etat que ledit arrêté ne pouvait produire ses effets qu'à partir de sa parution au *Journal Officiel*. Nous avons préconisé, pour notre part, la solution qui ferait remonter ces effets au jour de la publication au *Journal Officiel* de l'avis d'enquête qui inaugure la procédure d'extension.

B. — Aux termes de l'art. 31 *vf*, 1^{er} al. de la loi, l'arrêté « prévu par les articles précédents cessera d'avoir effet lorsque les parties contractantes existantes se seront mises d'accord pour le dénoncer, le reviser ou le modifier ». Il est indispensable de modifier la rédaction de cet article qui est incorrecte et de remplacer les derniers mots par ceux-ci : « pour dénoncer, reviser ou modifier la convention ».

5^o DU CONTRÔLE DE L'EXÉCUTION
DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL
ÉTENDUES PAR VOIE D'ARRÊTÉ MINISTÉRIEL.

Nous avons précédemment conclu à la nécessité d'organiser légalement un contrôle permettant de vérifier si les dispositions d'une convention collective de travail étendue par voie d'arrêté ministériel étaient effectivement appliquées. Ce contrôle serait effectué par les inspecteurs du travail.

6^o DES SANCTIONS DE LA LOI DU 24 JUIN 1936.

La loi du 24 juin 1936 n'ayant énoncé aucune sanction, les conventions étendues par voie d'arrêté ministériel ne sont sanctionnées, à l'heure actuelle, que par les actions civiles visées par la loi du 25 mars 1919. Il nous apparaît souhaitable qu'une disposition légale édicte des amendes pénales en ce qui concerne les infractions aux tarifs de salaires contenus dans les conventions étendues. Toutefois il semble sage de décider que les procès-verbaux ne pourraient être établis qu'après une mise en demeure adressée aux contrevenants.

CHAPITRE III

**De l'avenir de la formule adoptée
par la loi du 24 juin 1936.**

Nous avons vu succéder, en 1919, à la convention coutumière, qui relevait exclusivement des règles du droit privé, une convention légale qui, tout en restant essentiellement régie par le droit contractuel, présentait déjà à certains

égards un caractère institutionnel. La convention collective à *effets réglementaires*, création de la loi du 24 juin 1936, ne constitue pas à cette date l'expression d'une doctrine nouvelle puisque les auteurs n'avaient cessé, depuis le vote de la première loi, d'en préconiser l'institution. Mais elle nous apparaît comme la première manifestation d'une tendance que nous croyons exceptionnellement riche en possibilités car elle tend à concilier et à cumuler les avantages qui découlent à la fois d'une conception de droit privé et d'une conception de droit public.

Examinons, en effet, successivement la portée du contrat de droit privé et celle du règlement d'administration de droit public :

Le contrat privé a pour caractéristique essentielle son extrême souplesse et son adaptabilité aux diverses situations particulières. Il est l'œuvre des parties elles-mêmes et celles-ci sont censées être les plus aptes à se donner les règles les mieux conçues pour régir leurs rapports. Ce contrat privé est donc la formule optima en ce qui concerne la parfaite adaptation d'un statut destiné à régir un groupe de personnes dans leurs rapports entre elles. Mais ces avantages ont leur contre-partie. Le champ d'application est strictement limité aux parties contractantes et à la situation particulière visée par celles-ci. Ainsi la convention coutumière ne peut-elle s'imposer qu'aux parties signataires. Encore celles-ci peuvent-elles par simple *mutuus consensus* renoncer à la convention qu'elles ont passée. La convention de 1919 dépasse déjà ce stade puisqu'elle s'applique pendant sa durée, nonobstant tout accord contraire et qu'elle est présumée s'appliquer aux rapports entre une partie liée et un tiers. Mais le champ d'application reste limité à ceux qui consentent à s'y soumettre.

Le règlement de droit administratif (décret, arrêté ministériel, arrêté municipal, etc...) a, contrairement au contrat individuel, un champ d'application général : Il est dans le cadre territorial choisi, applicable à tous indépendamment de toute adhésion et de tout consentement. Le règlement de

cette nature a donc, en matière de réglementation du travail, un avantage considérable qui fait précisément défaut au contrat de droit privé. Mais le règlement de droit administratif est rigide dans sa formation, sa modification et sa disparition. Il exige pour naître comme pour disparaître un certain nombre de formalités relevant de l'autorité publique. Il est rigide également dans son application et ses sanctions. D'autre part, le règlement quoique établi par des personnes compétentes et après s'être entouré de l'avis des intéressés n'en est pas moins rédigé par un tiers : le ministre, le préfet, le maire selon les cas. Il est donc moins susceptible que le contrat de droit privé de s'adapter aux besoins des gens qu'il doit réglementer, dans les cas où précisément la matière à réglementer consiste en rapports entre différentes personnes. Enfin le règlement apparaît, en général, comme impératif. Il est de sa nature d'édicter des prohibitions bien plus que d'établir des rapports de droit. Il est pris en vue d'interdire tels actes, tels faits ; s'il sert à protéger les uns, il limite la liberté individuelle des autres au nom de l'intérêt général. Il est donc de nature à mécontenter certains.

La convention collective, qui se propose d'établir des rapports habituels entre employeurs et salariés, doit tenter de satisfaire les deux parties en présence, d'équilibrer les intérêts divergents, souvent même opposés.

Nous croyons, pour notre part, que la nouvelle loi peut permettre d'allier les avantages du contrat de droit privé et du règlement de droit public.

Comme le contrat, la convention collective de travail à effets réglementaires est établie par les intéressés eux-mêmes, non par un tiers. Comme le règlement, son application est générale dès que l'arrêté d'extension est intervenu : Son extension n'est plus à la discrétion des individus.

Aussi bien croyons-nous la formule heureuse. Elle a permis d'organiser sur le strict plan social les rapports entre les entreprises et le personnel. Dans ce domaine, le principe est voté et la loi ne suggère que des modifications d'ordre secon-

daire. Mais la conception nouvelle est sans doute appelée à jouer un rôle plus large.

Nous voudrions en attendre l'organisation complète de la profession non plus seulement sur le terrain social mais aussi sur le terrain économique et financier.

On a vu déjà le législateur en adopter le principe dans le domaine économique, en votant, à la Chambre, le projet de la loi déposé par M. Marchandeau, sur les accords professionnels.

Ainsi, la concurrence excessive qui fausse tant de problèmes pourrait sans doute un jour être réglée par une sorte d'accord collectif, de portée très large, rédigé par les intéressés eux-mêmes, en l'espèce les concurrents, et qui s'imposerait à tous après avoir reçu la consécration réglementaire.

Mais ce qu'il importe surtout d'affirmer en présence de ce droit nouveau c'est qu'il ne tiendra ses promesses, quelle que soit la valeur de la formule juridique qui lui sert de base, que si certaines conditions se trouvent réalisées. L'une de celles-ci est la nécessité de ménager à l'institution en cause un développement conforme à sa nature et à ses fins essentielles. Or, la convention collective de travail, qui a fait l'objet particulier de notre étude est, de par sa nature même, un instrument de collaboration entre le patronat et le salariat, c'est un instrument de paix sociale. Elle ne peut, elle ne doit donc être utilisée que pour pacifier. Si la convention collective devenait par la faute de l'une ou de l'autre des parties en présence, par suite de résistances ou d'incompréhensions, un instrument de lutte sociale, elle serait détournée de son but, et comme toute institution utilisée pour des fins différentes de celles qui correspondent à sa vraie nature, elle serait destinée à disparaître après avoir jeté un grand discrédit sur les efforts de collaboration sociale tentés à l'heure actuelle.

En second lieu, et d'un point de vue plus général, un droit ne naît viable que s'il a pour corollaire une « morale » adaptée à son caractère et à ses exigences. Nous ne saurions trop insister sur ce point : Au droit individuel correspondait une

morale individuelle et quiconque se méprisait qui reniait une signature librement consentie. Au droit nouveau qui naît et qui présente un caractère collectif doit correspondre, indépendamment de toutes sanctions civiles ou pénales, une morale collective.

La collectivité profite d'avantages collectifs. Elle doit en contre-partie son honnêteté collective.

Or, les faits révèlent parfois d'étonnantes tendances, on voit des groupements renier la foi promise en agissant au défi des engagements consentis. Nous l'affirmons, la morale collective est le corollaire indispensable du droit collectif.

Il appartiendra au pays, s'il tient à l'avenir de la formule nouvelle, si riche de possibilités, de veiller à l'instauration et au maintien d'une morale collective.

Vu : le Doyen,
E. ALLIX.

Vu : le Président de la thèse,
ROUAST.

Vu et permis d'imprimer :
le Recteur de l'Académie de Paris,
G. ROUSSY.

BIBLIOGRAPHIE

I. — LES CONVENTIONS COLLECTIVES AVANT LA LOI DU 24 JUIN 1936

Ouvriers du temps passé. Les débuts du capitalisme, par H. Hauser.
Les associations professionnelles ouvrières. Office du travail, 4 volumes, 1903.

Etude sur les contrats collectifs en matière de conditions de travail,
par F. Moissenet, thèse Dijon, 1903.

Qu'est-ce que le contrat collectif de travail ? par M. Raoul Jay, 1907.

Des conventions collectives relatives à l'organisation du travail, par
M. Nast, thèse Paris, 1907.

Les conventions collectives relatives aux conditions de travail, par
M. Douarche, thèse Paris, 1907.

Les conceptions juridiques successives du contrat collectif en France,
par M. G. Pirou, thèse Rennes, 1909.

Essai sur la notion juridique de contrat collectif dans le droit des
obligations, thèse de M. Rouast, 1909, Lyon.

Rapport présenté à la Chambre des députés, par M. Groussier (Do-
cument parlementaire n° 2334). Session extraordinaire,
1912.

La réglementation légale de la convention collective de travail, par
M. A. Groussier. Publication de l'Association nationale fran-
çaise pour la protection légale des travailleurs, 1913.

Le contrat collectif de travail, par M. de Visscher, thèse Gand, 1913.
DUGUIT (L.). — Les transformations du droit privé, 1920.

De la nature juridique de la convention collective de travail, thèse
par M. Brethe, Bordeaux, 1921.

Le contrat collectif en France, par M. Barthélémy Raynaud, 1921.

Les conventions collectives de travail et la loi du 25 mars 1919, thèse
par M. C. Lautaud, 1925.

Le développement juridique et social de la convention collective de
travail, par Maurice Eblé.

BRY (G.) et PERREAU (E.-H.). — Les lois du travail industriel, 1921.

SCELLE (G.). — Précis élémentaire de législation industrielle, 1927.

CAPITANT et CUCHE. — Précis de législation industrielle, 1933.

PIC. — Traité élémentaire de législation industrielle, 1930.

Traité pratique de droit civil français, par MM. Planiol et Ripert, t. XI, 2^e partie, 1932.

Les conventions collectives de travail. Rapport présenté par M. Pierre Laroque, auditeur au Conseil d'Etat et adopté par le conseil national économique dans sa séance du 30 nov. 1934.

Quarante-cinq ans de vie publique. *Pro Domo*, par M. Louis Soulié, 1934.

Bureau international du travail. Etudes et documents, série A (Vie sociale), n° 39. Les conventions collectives. Genève, 1936.

II. — COMMENTAIRES SUR LA LOI DU 24 JUIN 1936

Les contrats collectifs de travail, par J. Brèthe de la Gressaye, Professeur à la Faculté de droit de Bordeaux. *La Gazette des prud'hommes*, 15 juill. 1936.

L'élection des délégués d'usines, par le même auteur. *La Gazette des prud'hommes*, 15 nov. 1936.

Autour de la loi du 24 juin 1936 sur les conventions collectives de travail, par M. Paul Pic, Professeur honoraire à la Faculté de droit de Lyon. *Rev. politique et parlementaire*, 10 sept. 1936.

Le contrat collectif, par A. de Canisy. *Rev. des Deux-Mondes*, 15 oct. 1936.

Conventions collectives de travail et arbitrage, A. Magnillat, attaché à la Faculté de droit de l'Université de Lyon, nov. 1936 (Lib. générale de droit et de jurisprudence).

Application des conventions collectives ; conséquence de leur violation, par M. Hamonic, anc. Président de Chambre au Trib. de commerce de la Seine, déc. 1936.

Bulletin du Ministère du Travail, 3^e trim., 1936, p. 504 ; 1^{er} trim. 1937, p. 67 ; 2^e trim. 1937, p. 218.

Commentaire de la loi du 24 juin 1936, par M. R. Drouillat. *Les Lois nouvelles*, 5 mars 1937.

Revue critique de législation et de jurisprudence, janv.-mars 1937. La loi du 24 juin 1936, par M. Alfred Coste-Floret, assistant à la Faculté de droit de Paris.

Les problèmes posés par l'extension des conventions collectives de travail. Rapport présenté par M. Ivan Martin, Maître des requêtes au Conseil d'Etat, devant le Conseil national économique, 1937.

De l'accord Matignon à la loi du 31 décembre 1936 sur l'arbitrage obligatoire, par Paul Pic, Professeur honoraire à la Faculté de droit de Lyon. *Rev. politique et parlementaire*, 10 mars 1937.

Les progrès du facteur collectif en droit français, par J. Lautman. *Rev. politique et parlementaire*, 10 mars 1937.

Méconnaissance des conventions collectives et de la loi sur l'arbitrage, par M. R. Demogue, Professeur à la Faculté de droit de Paris. *La Gaz. des prud'hommes*, 15 juin 1937.

Commentaire de la loi du 24 juin 1936, par M. M. Debré. D. P. 1936. 4.369.

Commentaire de la loi du 24 juin 1936, au recueil Sirey, 8-9^e cahier, 1936.

Les conventions collectives. Editions du centre confédéral d'éducation ouvrière. C. G. T.

Le droit de grève, par A. Guigui. Librairie syndicale C. G. T.

Etendue d'application du contrat collectif de travail, par M. R. Demogue, Professeur à la Faculté de droit de Paris. *La Gaz. des prudh.*, oct. 1937.

III. — JURISPRUDENCE

Recueil périodique et critique de jurisprudence, de législation et de doctrine. Dalloz.

Recueil hebdomadaire de jurisprudence Dalloz.

Recueil Sirey.

« Questions » prudhomales, fiscales et commerciales.

La Gazette des Prudhommes et des tribunaux de commerce.

La Gaz. du Palais.

IV. — SENTENCES SURARBITRALES

Répertoire chronologique paru au *J. O.* du 3 sept. 1937 (Annexe).

RÉPERTOIRE ALPHABÉTIQUE DES MATIÈRES

CONTENUES DANS LE VOLUME.

- Accord Matignon, 111.
Actions civiles, 222.
Additifs, 333.
Agents généraux d'Assurances, 33.
Agriculture, 444.
Algérie, 555.
Algériens (travailleurs), 666.
Allocations familiales, 777.
Apprentissage, 777.
Arbitrage. V. Conciliation et arbitrage, 888.
— V. Sentences arbitrales, 999.
Arrêté d'extension, 000.
Art. 471, al. 15 du Code pénal, 111.
Artisans, 222.
Assurances (Cies d'), 444.
Ateliers de famille, 444.
Avis au *Journ. Off.*, 666.

Bâtiment de la Haute-Savoie, 666.
C. F. T. C., 000.
C. G. P. F., 999.
C. G. T., 888.

Champ d'application professionnel, 777.
Champ d'application territorial, 666.
Circulaire du 17 août 1936, 555.
Clause compromissoire, 555.
Clauses contraaires aux lois, 444.
Colonies, 333.
Commission mixte, 222.
Communiqué à la presse, 222.
Compagnies d'assurances, 111.
Compétence, 222.
Concierges, 333.
Conciliation et arbitrage, 333.
Conseil d'Etat, 444.
Conseil national économique, 5554.
Contenu de la convention (l. 1919), 555.
— (l. 1936), 666.
Contrôle, 666.
Conventions nationales, 666.

Conventions particulières, 777.
Cour de La Haye, 777.
Cumuls, 888.

Délégués ouvriers, 888.
Demande d'extension, 123.
Dénonciation de la convention, l. 1919, 444.
Dispositions obligatoires, 543.
Durée de la convention.

Echelle mobile de salaires, 098.
Effets de la convention (l. 1919), 567.
— (l. 1936), 567.
Effets de l'arrêté d'extension, 098.
Embauchage, 123.
Employés de commerce, 222.
Employeur (qualité juridique d'), 088.

Enquête, 000.
Etrangers, 111.
Extension (la notion d'), 222.

Ganterie de Grenoble, 333.
Grève, 444.

Hôteliers du Morvan, 555.

Imprévision (Théorie de l'), 666.
Imprimerie, 765.
Inspecteurs du travail, 777.

Liberté du commerce et de l'industrie, 666.
Liberté d'embauchage, 098.
Liberté syndicale, 111.
Loi du 25 mars 1919, 222.
Loi du 23 avril 1919, 333.
Loi du 12 mars 1920, 444.
Loi du 19 juill. 1928, 555.
Loi du 24 juin 1936, 777.
Loi du 18 juill. 1937, 878.

- | | |
|---|--|
| Marchandage, 123. | Règlement des différends, 345. |
| Matignon (Accord), 890. | Rétroactivité, 456. |
| Mutuelles d'Assurances, 123. | Revision de la convention, 765. |
| Offices publics et ministériels, 145. | Salaires, 098. |
| Organisations les plus représentatives, 111. | Sanctions civiles, 765. |
| Organisations syndicales, 222. | Sanctions pénales, 432. |
| Ouvriers à domicile, 333. | Sentences arbitrales, 094. |
| Petites entreprises, 554. | Sociétés mutuelles d'assurances, 112. |
| Procédure d'extension, 567. | Statistiques, l. 1919, 435. |
| Procès-verbaux de commissions mixtes, 678. | — L. 1936, 555. |
| Profession (la notion de), 345. | Tacheronnat, 675. |
| Professions libérales, 543. | Tisseurs de la Loire, 345. |
| Publicité, 123. | Travail noir, 543. |
| Reconduction des conventions collectives de travail, 456. | Travailleurs à domicile, 987. |
| Recours pour excès de pouvoir, 444 | Voies de recours contre l'arrêté d'extension, 643. |
| | Voyageurs de commerce, 000. |
-

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
PRÉLIMINAIRES	5

PREMIÈRE PARTIE

Etude historique et critique de la jurisprudence et des lois relatives aux conventions collectives de travail.

TITRE I. — La période coutumière : Un type de convention collective : la convention de droit privé à effets exclusivement contractuels	7
<i>Chapitre I^{er}</i> : Origine des conventions collectives ; Le triomphe de l'individualisme (1789) ; Les réactions contre l'individualisme et la naissance d'un droit collectif	7
<i>Chapitre II</i> : Le statut doctrinal et jurisprudentiel de la convention collective de travail avant 1919	15
§ 1 ^{er} . Validité de la convention collective	15
§ 2. Nature juridique de la convention collective	16
§ 3. Qui la convention engage-t-elle ?	19
§ 4. Du contenu de la convention collective	21
§ 5. Des actions découlant de la convention collective	23
— A. Actions individuelles et collectives	23
— B. Des syndicats non parties à la convention	26
— C. Du préjudice subi	27
— D. Compétence	28
TITRE II. — <i>La loi du 25 mars 1919</i> : Un type de convention collective : la convention de droit privé à effets essentiellement contractuels	30
<i>Chapitre I^{er}</i> : Economie de la loi du 25 mars 1919	30
§ 1 ^{er} . Caractères généraux de la loi	30
§ 2. Objet de la convention collective	33
§ 3. Conditions de validité	34
§ 4. Champ d'application de la loi	36

§ 5. Qui peut contracter.....	37
§ 6. Qui est engagé ?.....	38
§ 7. Du contenu de la convention.....	41
§ 8. Durée de la convention.....	41
§ 9. Des effets de la convention.....	44
§ 10. Actions sanctionnant la convention.....	47
§ 11. Compétence	50

<i>Chapitre II</i> : Des lois postérieures se rattachant à l'histoire des conventions collectives (Lois des 23 avril 1919, 12 mars 1920 et 19 juill. 1928).....	51
---	----

<i>Chapitre III</i> : Les résultats de la loi du 25 mars 1919 et l'évolution	53
--	----

TITRE III. — Les élections de mai et les journées de juin 1936.

1 ^o L'élaboration d'une convention collective pendant les journées de juin.....	56
— Les premiers pourparlers, 31 mai, 1 ^{er} , 2 et 3 juin.....	56
— L'accord Matignon, 7-8 juin 1936.....	61
— La reprise des pourparlers.....	65
2 ^o L'élaboration de la loi relative aux conventions collectives pendant les journées de juin.....	66

DEUXIÈME PARTIE

La loi du 24 juin 1936.

Un type de convention collective de travail.
La convention de droit privé à effets réglementaires.

TITRE I. — La loi du 24 juin 1936. Ses caractères essentiels.....	69
--	----

<i>Chapitre I^{er}</i> : La loi permet de conférer à une convention de droit privé des effets réglementaires.....	69
---	----

Section I : La loi du 24 juin 1936 laisse subsister le système des réglementations <i>privées</i>	69
---	----

Section II : Mais elle organise l'extension, par voie d'arrêté ministériel, des effets de ces réglementations de droit privé à des tiers.....	71
---	----

Section III : Conséquences tirées par le législateur de l'idée de réglementation de droit public.....	72
---	----

Section IV : La convention collective de travail étendue par voie d'arrêté relève de deux disciplines juridiques : le Droit <i>privé</i> et le Droit <i>public</i>	76
--	----

<i>Chapitre II</i> : La loi organise, dans le cadre de la profession et de	
--	--

la région, une réglementation des conditions de travail des salariés, elle ne crée pas un statut économique de la profession	78
Section I : La notion de profession.....	78
Section II : La notion de région.....	79
Section III : La loi du 24 juin 1936 ne poursuit qu'un but social	80
TITRE II. — Commentaire théorique et pratique de la loi du 24 juin 1936	82
<i>Chapitre I^{er} : Le champ d'application de la loi du 24 juin 1936.</i>	82
<i>Chapitre II : Mode de conclusion de la convention</i>	86
1 ^o Composition de la commission mixte.....	87
2 ^o Réunion de la commission mixte.....	98
3 ^o Rôle de la commission mixte.....	98
4 ^o Cas où elle n'arrive pas à se mettre d'accord (art. 31 VD).....	98
<i>Chapitre III : Objet et champ d'application de la convention collective</i>	100
1 ^o Son objet	100
A. — Nécessité d'un contrat de travail.....	100
— Agents généraux d'assurances.....	102
— Tisseurs de la Loire.....	103
B. — Délimitation du cadre de la convention collec- tive	106
2 ^o Le champ d'application professionnel de la convention..	108
3 ^o Le champ d'application territorial de la convention.....	111
<i>Chapitre IV : Le contenu de la convention.....</i>	113
§ 1 ^{er} . Durée	114
§ 2. La liberté syndicale et la liberté d'opinion.....	116
§ 3. L'institution de délégués du personnel.....	118
§ 4. Les salaires minima.....	123
§ 5. Le délai-congé.....	126
§ 6. L'organisation de l'apprentissage.....	126
§ 7. Procédure de règlement des différends.....	128
§ 8. Procédure de revision.....	130
§ 9. Obligation de n'insérer dans la convention aucune disposition contraire aux lois et règlements en vi- gueur.	132
<i>Chapitre V : De l'extension des conventions collectives de travail</i>	139

Section I : Des conventions susceptibles de faire l'objet d'un arrêté d'extension.....	139
Section II : La demande d'extension.....	141
Section III : Pouvoirs et obligations du ministre du travail	142
Section IV : De la procédure d'extension.....	145
Section V : De l'arrêté d'extension.....	150
§ 1 ^{er} . Du domaine de la convention.....	151
Tous les <i>employeurs</i> et <i>employés</i> des <i>professions</i> et <i>régions</i> (comprises dans le champ d'application de la convention).....	151
§ 2. Des effets de l'arrêté d'extension.....	160
§ 3. Des sanctions attachées à la convention étendue	168
§ 4. Extinction des effets de l'arrêté d'extension.....	174
1 ^o Dénonciation. Revision. Modification de la convention	174
2 ^o Faculté pour le ministre du travail de rapporter l'arrêté d'extension.....	179
3 ^o Application de la thèse de l'imprévision.....	180
§ 5. Recours contre l'arrêté d'extension.....	181
<i>Chapitre VI</i> : Compétence (Renvoi).....	182
<i>Chapitre VII</i> : Application de la loi à l'Algérie et aux colonies	182

TROISIÈME PARTIE

Statistiques et conclusions.

<i>Chapitre I^{er}</i> : De quelques chiffres relatifs à l'application de la loi du 24 juin 1936	185
<i>Chapitre II</i> : Des modifications à apporter au texte de la loi du 24 juin 1936.....	188
<i>Chapitre III</i> : De l'avenir de la formule adoptée par le législateur de 1936.....	192

ANNEXES

BIBLIOGRAPHIE	197
RÉPERTOIRE ALPHABÉTIQUE.....	200

2610. — Imprimerie Jouve et Cie, 15, rue Racine, Paris. — 11-1937
